جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

# وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية
# في قانون العمل الأردني

إعداد الطالب
حسام عبدالوالي الشوابكة

إشراف
الدكتور جعفر محمود المغربي

رسـالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليـــــا
إسـتكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
فـي الحقــوق قسـم القـانـــون الخــــاص

جامعة مؤتة، 2009

## الإ هداء

أحببت أن أهدي رسالتي هذه إلى الذين أفاضوا الكثيرعلـي بفـضلهم حتـى أصبحت على ما أنا عليه الأن و لكني أخشى أن لا يليق بأحد منهم وهم:

والدي، وأستاذي ومثلي الأعلى وقدوتي الأزلية، الذي رسـم لـي الـدرب، ووضعني على أوله وأمسك بيدي حتى يشتد عودي فأكمله، والذي كان وما زال نـوراً يضيء طريقي كلما غشاه الظلام.

والدتي ودنياي، نبع الحنان والإيثار التي وهبت لي الحياة، ومن ثم وهبتنـي حياتها، وتحملت شظف العيش من أجلي وكرست جهدها في الدعاء لي بالنجاح.

أخواني وأخواتي، سندي في هذا الزمن الصعب .

الدكتور جعفر محمود المغربي أستاذي الفاضل، الـذي أسـرني بإنـسانيته، وغمرني برقة تعامله، وتحملني بسعة صدره وحلمه منذ اللحظة الأولى لإشرافه علـي الى أن راى هذا العمل النور.

الأستاذ الدكتور محمد سالم الطراونة، أخي الكبير وصاحب الفضل علي فـي كثير من المواقف التي لا تعد ولا تحصى، فكان لي شاطئ الامان الذي التجئ اليه حين أفقد مجذافي. ومنارة اهتدي بها كلما تاهت بي السبل.

**حسام عبدالوالي الشوابكة**

## الشكر والتقدير

إن الشكر كلمة طيبة أصلها ثابت و فرعها في السماء و اسوة بحديث نبينا الحبيب حيث قال ( من لا يشكر الناس لا يشكر الله ) **صدق رسول الله**

إلا أنه لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بعظيم الشكر و الإمتنان من استاذي الفاضل الدكتور جعفر المغربي، على دعمه المتواصل لإنجاح هذه الدراسة من حيث خبرته العلمية، و كم المراجع الذي زودني به، و إشرافه الحثيث و التدقيق عليها، و توجيهاته القيمة التي كان لها الاثر الكبير في إثراء هذه الدراسة .

كما أتقدم بعظيم الشكر لأعضاء لجنة المناقشة: الدكتور عبد العزيز اللصاصمة، والدكتور عبدالله الزبيدي، والدكتور علاء الدين الخصاونة، الذين خصصوا لي من وقتهم الثمين جله لقراءة هذا العمل المتواضع، و تكبدوا عناء المسير ليتفضلوا علي بقبول مناقشة هذا البحث مقدراً لهم جهدهم و مرحباً بتوجيهاتهم التي ستزيد من قيمة هذه الدراسة وتثريها.

واتقدم بالشكر الى كل من وقف بجانبي و ساندني لانجاز هذا العمل سواء كان من قريب او بعيد مقدراً جهودهم جميعاً.

**حسام عبدالوالي الشوابكة**

# فهرس المحتويات

## قائمة الملاحق

| رمز الملحق | عنوان الملحق | الصفحة |
|---|---|---|
| أ | كشف بالإتفاقيات المودعة لدى وزارة العمل لعامي 2007و 2008 | 154 |
| ب | أبرز الأتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية والتنظيم النقابي | 166 |
| ج | إحصائية باتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها من قبل المملكة الاردنية الهاشمية | 196 |
| د | نظام شروط و إجرأءات الاضراب و الاغلاق رقم 8 لسنة 1998 | 199 |
| هـ | نظام تسوية النزاعات العمالية رقم 32 لسنة 1963 | 201 |
| و | نماذج لإتفاقيات جماعية تم أبرامها بعد إنتهاء نزاعات عمالية جماعية | 203 |
| ز | بعض النصوص من قانون العمل الجزائري رقم 11 لسنة 1990 المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية | 209 |
| ح | بعض قرارات المحكمة العمالية الاردنية | 221 |

# الملخـص

## وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية
## في قانون العمل الاردني



**حسام عبدالوالي الشوابكة**

**جامعة مؤتة، 2009**


يعتبر موضوع النزاعات العمالية الجماعية موضـوعاً بـالغ الأهميـة لأن هـذه النزاعات تؤدي إلى المساس بالاستقرار في العلاقات العمالية ما بين العامل وصـاحب العمل والذي يؤثر بالنتيجة على المصلحة الوطنية.

وقد قسمت هذه الدراسة الى فصل تمهيدي وفصلين أساسـيين فتـضمن الفـصل التمهيدي موضوع عقد العمل الجماعي من حيث تعريفه وبيان الفئـات الملزمـة بـه وقواعده و أحكامه وتمييزه عن عقد العمل الفردي.

أما الفصل الأول فتضمن الحديث عن الوسائل القـسرية والمتمثلـة بالإضـراب والإغلاق فبينت الدراسة تعريف كل منهما و الأثار المترتبة عليهما.

أما الفصل الثاني فقد تم البحث من خلاله في الوسائل الرضـائية والمتمثلـة فـي المفاوضات المباشرة والتوفيق والمحكمة العمالية حيث تم بيان آلية استخدام كل وسيلة من هذه الوسائل والأثار المترتبة على نجاح او فشل كل وسيلة من هذه الوسائل .

# Abstract

## Settlement means of collective labour conflicts in Jordan's Labour Law

**Hussam Abd alwali AL- shawabkeh**

**Mu'tah University,2009**

The subject of collective labour disputes is considered to be significant because there have been disputes in the labour society, which consequently result in both unsettling stability in the relationship between the employee and the labourer and affecting the public national interests. The study is divided into a preliminary chapter and other two basic chapters. In the preliminary chapter of the study discussed the subject of the collective labour contract illustrating its concept, binding groups, principles and rules. This chapter tackles how to distinguished this kind of contract from the individual contract. Chapter one identifies the compulsory or forcible means of settling the collective labour disputes, which are presented in strike and closure clarifying the definition and the consequent effects of both. Whereas Chapter 2 tackles the peaceful means of settling all collective labour disputes incorporated in direct negotiation, reconciliation and the labour court. The study identifies the mechanism of seeking any of these means as well as the outcomes resulting from failing or going successfully through each means of them.

**المقدمة:-**

**قال تعالى وسِع ربنا كُل شَيءٍ عِلْماً على اللّهِ تَوكلْنَا ربنَا افْتَح بينَنَـا وبـين قَومِنَـا بِالْحق وأَنتَ خَير الْفَاتِحِين الأعراف89**

وبعد،،،،

يكتسب الخوض والبحث في العلاقات المهنية بين أطراف العملية الأنتاجية فـي الوقت الحاضر أهمية بالغة ومتزايدة وذلك نظراً للنمو المتزايد الذي تشهده القطاعـات الاقتصادية المختلفة مع زيادة كبيرة في حجم المؤسسات، الأمر الذي ينشأ عنه علاقـة طردية مع القضايا والموضوعات ذات الصلة بعلاقات العمـل، إذ أنـه كلمـا ازدادت مؤسسات العمل وعدد العاملين فيها تتزايد تبعا لذلك العلاقات العمالية، وتزداد النزاعات العمالية حول العمل وطرق الإنتاج والأجر وكافة المواضيع المتعلقة به.

ولا شك في أن إدارة المشاريع والمؤسسات الإنتاجية بنجاح وكفاءة عـاليتين يتطلب تحقيق قدر كبير من التنظيم في علاقات العمل واستقرارها، وان تحقيق مثل هذا الاستقرار يعتبر مظهراً متميزاً من مظاهر التطـور الاقتـصادي والاجتمـاعي فـي المجتمع.

عطفاً على ما سبق، فإنه وكنتيجة لعلاقات العمل المتزايدة يوماً تلو الآخر لا بـد وان تظهر المنازعات العمالية بين أطراف علاقات العمل من عمال وأصحاب عمـل، وهذا ما دفع الدول إلى تنظيم المصالح المختلفة باختلاف طرحها، كل ومصلحته فكـان السبيل إلى ذلك بإيجاد نصوص قانونية تتولى مهمة حسم النزاعات العمالية .

ولقد أدرك المشرع الأردني هذا الأمر سريعاً، فما كان منه إلا أن أصدر أول قانون عمل أردني في عام (1960)، وكان يحمل الرقم (21) والذي بقي حيز التنفيـذ لمدة ستة وثلاثون عاماً، إلا أنه وخلال هذه الفترة تزايدت المستجدات فأصبحت الحاجة ملحه إلى إحداث تعديل للقانون رقم (21) لعام 1960 وذلك لسد الثغرات التي طـرأت على القانون القديم نتيجة للتطور الهائل الذي أصاب الحياة العملية والاقتصادية خـلال العقود الثلاثة المنصرمة، والتي لا يستطيع أي شخص سواء كان باحثاً او غير باحث إذ

يكفي أن يكون هذا الشخص متابعاً لما يستجد على معطيات الحياة التي نعيـشها فـي خضم هذا التسارع من الاحداث .

ولما تقدم ذكره كان لابد من أن يستجيب المشرع لهذه المستجدات فكان التعديل الذي جاء يحمل في طياته القانون رقم (8) لسنة (1996)[1]، والذي جـاء بتحـسينات وضمانات وحقوق لكل من العمال وأصحاب العمل، فكفل لكل منهم حقه دون أي محاباة لأي طرف منهم مع الآخر . وعلى الرغم من ذلك، وحرصاً من المشرع الأردني على إيجاد الضمانات الكافية لم يتوان عن إصدار تعديلات لاحقة للقانون رقـم (8) لـسنة (1996)، فكان القانون المعدل رقم (12) لسنة (1997)[2]، ومن ثم القانون المعدل رقم (12) لسنة (1998)[3]، والقانون المعدل رقم (11) لسنة (1999)[4]، والقانون المعـدل رقم(56) لسنة(2001)[5]. والقانون المعدل رقم (51) لسنة (2002)[6].

ولم تتوقف مسيرة التعديل والتطوير لنصوص قانون العمل عند هـذا الحـد وذلك نابع من إيمان المشرع بضرورة مواكبة النص القانوني للتطورات الهائلة فـي شتى نواحي الحياة و ذلك من أجل تحقيق العدالة وهـي الغايـة الاسـمى والاجـل

(1) تم نشر هذا القانون على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسـمية رقـم 4113 الـصادرة بتاريخ 1996/4/16.

(2) تم نشر هذا القانون على الصفحة 1182 من عدد الجريدة الرسـمية رقـم 4192 الـصادرة بتاريخ 1997/3/16.

(3) تم نشر هذا القانون على الصفحة 3733 من عدد الجريدة الرسـمية رقـم 4304 الـصادرة بتاريخ 1998/10/1.

(4) تم نشر هذا القانون على الصفحة 1188 من عدد الجريدة الرسـمية رقـم 4383 الـصادرة بتاريخ 1999/4/1.

(5) تم نشر هذا القانون على الصفحة 4085 من عدد الجريدة الرسـمية رقـم 4561 الـصادرة بتاريخ 2002/8/28.

(6) تم نشر هذا القانون على الصفحة 4483 من عدد الجريدة الرسـمية رقـم 4511 الـصادرة بتاريخ 2001/10/16.

للنصوص القانونية و من هذا المنطلق جاء المشرع بالقانون المعدل رقم(60)لسنة (2002)[1]، إلى أن استقر مشرعنا على القانون المعدل رقم (11) لسنة (2004)[2] حتى هذه اللحظة.

وبعد هذا الاستعراض والتأصيل البسيط لتاريخ قانون العمل الأردني، لا بد لنا من أن نوضح أهمية استقرار علاقات العمل بين أطراف الإنتاج وانعكاساتها الايجابية في حالة استقرارها على التنمية والاقتصاد الوطني والأمن الوظيفي للعامل، والتي غالباً ما تكون من خلال تسوية النزاعات العمالية الجماعية، وبذل كل جهد للحيلولة دون وصول أي نزاع عمالي جماعي إلى حالة التوتر الشديد بين أطراف النزاع . من هنا جاءت هذه الدراسة لبحث ودراسة النزاعات العمالية الجماعية في الأردن، ووسائل تسويتها في ظل مظلة قانون العمل الأردني المعمول به.

وقد يتبادر الى ذهن المطلع على هذه الدراسة تساؤل فحواه: لماذا لم يتناول الباحث منازعات العمل الفردية على الرغم من كثرتها في بحثه، واقتصر على تناول موضوع المنازعات الجماعية فقط على الرغم من قلتها؟.

والإجابة على ذلك تتلخص بأن النزاعات الفردية تنشأ بين عامل واحد وصاحب عمل واحد أيضا، وهذه المنازعات تخضع للقواعد العامة للتقاضي في قانون العمل الأردني، ولا تخضع لأحكام تفصيلية في القانون، وذلك نظراً لضيق نطاقها وتضاؤل خطورتها أمام خطورة وأهمية المنازعات الجماعية، واتساع نطاقها حيث أن

---

(1) تم نشر هذا القانون على الصفحة 4915 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4567 الصادرة بتاريخ 2002/10/10،( اعلن على الصفحة 2366من الجريدة الرسمية رقم 4658 الصادرة بتاريخ 2004/5/16 عن بطلان هذا القانون المؤقت المعدل بناء على رفض مجلس الامة له و ذلك لدمج احكامه في صلب القانون المؤقت رقم 51 لسنة 2002).

(2) تم نشر هذا القانون على الصفحة 2368 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4658 الصادرة بتاريخ 2004/5/16.

قطبي النزاع الجماعي يتكونان عادة من أصحاب العمل ومجموعه أو أكثر من العمال، أو بين نقابة أو أكثر، أو حتى اتحادات مهنيه.

ويتأتى حرص المشرع الأردني كغيره من المشرعين في عدد من الدول على معالجة الأحكام التي تعالج منازعات العمل الجماعية، لان هذه المنازعات تخلف أثـارا وآفات على الاقتصاد الوطني والمناخ الاستثماري، كونه يتعلق بنزاع ليس بين اثنـين، وإنما يشمل عددا من العمال أو عددا من المرافق الاقتصادية خصوصاً إن تزامن مـع هذا النزاع إضرابات جزئية أو كلية.

مما سبق، يتبين لنا مدى أهمية استقرار علاقات العمل والحرص على حلها إن حدثت في أسرع وقت ممكن، لان آثار النزاعات العمالية الجماعية لا تمتد إلى المنشأة الصناعية التي حدث فيها النزاع فحسب، وإنما يطال كل شرائح المجتمع بمختلف فئاته، وهذا أحد الأسباب التي دفعتني وزادت من رغبتي في اختيار وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية عنواناً لدراستي.وبما أن القارئ المتمعن والمختص في شؤون العمل يلاحظ أن كتب شرح قانون العمل في غالبيتها لم تتطرق إلـى هـذا الموضـوع، وان حصل ذلك فإنه يجري دون إفاضة تعين على الشرح التفصيلي الكافي، على الرغم من أن شراح قانون العمل – مع الاحترام – يدركون الأهمية الكبيرة لهذا الموضوع، فإنني ومن خلال هذه الدراسة قمت بالاعتماد على المنهج التحليلي لشرح وتوضيح التشريعات العمالية الأردنية، ومقارنتها ببعض الأنظمة العمالية المعمول بها، سواء على الـصعيد العربي أو الإقليمي أو الدولي، محاولا استخلاص موقف منظمة العمل الدوليـة بهـذا الخصوص من خلال بعض القضايا التي تعرض عليها فيما يتعلق بوسـائل التـسوية القسرية منها والرضائية، كما قمت بدراسة وتحليل بعض الاتفاقيات الجماعية العماليـة الدولية، حيث المملكة الأردنية الهاشمية جزء لا يتجزأ من نسيج المجتمـع الـدولي، والتي تتسم بمواكبة كل ما هو جديد ونافع للـشأن الـداخلي، كمـا تتـسم باحترامهـا للبروتوكولات والاتفاقيات الدولية، وتسعى جاهدة إلى تطبيقها، وهذا ما سعى الباحـث إلى توضيحه عبر مضامين هذه الدراسة، وتحقيقا لهذه الغاية فقد عمدت إلـى تقـسيم

الدراسة إلى ثلاثة فصول فتناول الفصل الأول ماهية عقد العمـل الجمـاعي وفئاتـه وخصائصه كما تناول النزاعات العمالية الجماعية من حيث المفهوم والفرق بين النزاع الفردي والجماعي و ألية إنهاء العقود العمالية الجماعية.

ومن ثم تم الانتقال بعد ذلك للبحث في الوسائل القـسرية أو الجبريـة لتـسوية النزاعات العمالية الجماعية والمتمثلة بما يعرف بالإضراب والإغـلاق. لينتهـي بنـا الحديث في الفصل الثالث عن الوسائل الودية أو الرضائية لتسوية المنازعات الجماعية وهي المفاوضات المباشرة اوالجماعية، والمعايير الدولية للمفاوضـات، واسـتخداماتها والإجراءات التي تتم فيه وتقييمها. كما يتناول هذا الفصل أيضا مسألة التوفيق بـشقيه (مندوب التوفيق ومجلس التوفيق)، وأخيرا يشتمل هذا الفصل على الوسـيلة القـضائية لحل النزاعات المتمثلة في المحكمة العمالية وبعض الأحكام القضائية الخاصـة بهـذه الوسائل.

وسيتم تفصيل هذه الوسائل بنوعيها بشكل موسع بحيث يفرد لكل وسيلة منهـا فصل مستقل مع توضيح النصوص القانونية التي تعالج هذه الوسائل و بيان راي الفقه والقضاء فيها لنتبين مدى فعالية كل وسيلة من هذه الوسائل في حل النزاعات الجماعية.

# الفصل الأول

## عقد العمل الجماعي ( الإتفاقيه الجماعية)

بداية سأحاول هنا التعرض إلى عدد من المواضيع حول عقد العمل الجماعي مؤثرا الحديث بداية عن ماهية عقد العمل الجماعي وفئاته وخصائصه، ومن ثم سأتناول الحديث عن النزاعات العمالية الجماعية من حيث المفهوم والتفرقة ما بين النزاع الجماعي والفردي، وآلية إنهاء العقود العمالية الجماعية، ولهذا من الحري بنا هنا بيان الأهمية الكبيرة لعقود العمل الجماعية، والآثار المباشرة والرئيسية على النزاعات العمالية الجماعية، وليس هناك ما يؤكد على هذه الأهمية أكثر من الإشارة إلى موقف المشرع الأردني في مسألة تنظيم الأحكام الخاصة بعقد العمل الجماعي حيث افرد له الفصل السادس من قانون العمل خصوصاً المواد من**(39-44).** فآثر المشرع الأردني أن يقوم بعرض للملامح العامة للعقود الجماعية، إذ قام بالتطرق إلى الفئات المشمولة به، وشروطه، بالإضافة إلى ما يترتب على العقد الجماعي من آثار قانونيه وقت إنقضائه. وعليه فإن هذه الدراسة سوف تسير وفق خطة المشرع الأردني في تنظيمه لمبادئ عقد العمل الجماعي، لذا فإنني سأتناول مواضيع عقد العمل الجماعي و المتمثلة بماهية عقد العمل الجماعي والفئات الملازمة( المشمولة)بالعقد الجماعي.وتناولت ايضاً الخصائص المميزة لعقد العمل الجماعي والتعريف بالنزاع العمالي الجماعي والتفرقة بين النزاع الفرد والنزاع الجماعي. وانتهيت بالبحث في آلية إنهاء العقود العمالية الجماعية.

### 1 .1 ماهية عقد العمل الجماعي والفئات الملازمة به

سنتناول التعريف بعقد العمل الجماعي وذلك للوقوف على ماهيته الفعلية وسنقوم أيضاً بتوضيح الفئات الملازمة به وذلك على النحو التالي:

## 1. 1. 1 ماهية عقد العمل الجماعي

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني عقد العمل الجماعي بأنه:-

(اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل **أو** النقابة من جهة، ومجموعه العمال **أو** النقابة من جهة أخرى).

ويسمى عقد العمل الجماعي بعقد العمل المشترك، ذلك لان عدد من شراح قانون العمل[1] ينتقدون تسمية هذا العقد بعقد العمل الجماعي ويعللون ذلك بان إطلاق مثل هذه التسمية عليه يوحي بأنه مبرم لغاية إلزام مجموعه من العمال بأداء عمل معين لحساب صاحب العمل . في حين أن أهمية العقد الجماعي تبرز بوصفها وسيله لتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية بين العمال وأصحاب العمل لذلك ارتأى جانب من الشراح أن التسمية الأدق و الأكثر إنطباقاً هي (الاتفاق المشترك لتنظيم العمل)[2] أو (الاتفاق الجماعي لتنظيم العمل)، إذ يعتبر عقد العمل الجماعي من الأمور المستحدثة في قانون العمل إذ لم يكن مطروحاً ضمن القوانين حتى أواخر القرن التاسع عشر في الدول الصناعية الكبيرة مثل انكلترا وفرنسا.

ويؤيد الباحث ما أتجه اليه شراح قانون العمل حول تسمية عقد العمل الجماعي بعقد العمل المشترك لأن هذه التسمية تدلل أكثر على طبيعته.وبالرجوع إلى تعريف المشرع الأردني لعقد العمل الجماعي نلاحظ أنه عرفه بالعقد المبرم بين مجموعه من العمال أو النقابة التي تمثل هؤلاء العمال من ناحية وصاحب عمل **أو** النقابة التي تمثله من ناحية أخرى فقط. إذ لا يتصور وفق النص وجود عقدعمل جماعي لا يكون منظماً بين مجموعه من العمال أو من النقابة التي تمثلهم وصاحب عمل أوالنقابة التي تمثله.

---

(1) المصاروة، هيثم، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر، 2008 الطبعة الأولى ص294 والداوودي، غالب، شرح قانون العمل و تعديلاته، دار وائل للنشر،2004، عمان، الطبعة الثالثة، ص 185.

(2) العتوم، منصور، شرح قانون العمل الأردني، دون دار نشر،1999الطبعة الثانية، عمان، ص 74، والداوودي، شرح قانون العمل، ص158 .

ولا يغيب عن ذهننا انه لا توجد نقابات لكافـة الأعمـال المهنيـة والحرفيـة وغيرها من الأعمال إذ توجد أيضا بعض الجمعيات العمالية مثل جمعية وكلاء السياحة والسفر وجمعية أصحاب الفنادق[1]..الخ، علماً بان التوجه القانوني السائد الآن يـسعى إلى إلغاء الجمعيات والمضي قدماً لإدخال كافة المهن في إطار التنظيم النقابي، وإضفاء جو من التنظيم للمهن السائدة والممارسة تكريساً للنص الدستوري[2] الذي كفـل حـق التنظيم النقابي الحر للعمال، واحتراماً لاتفاقية العمل الدولية رقم(71) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق تنظيمها.فحسب النص لا يمكن لهؤلاء العمال في هـذه الجمعيـات إبرام عقود العمل الجماعية وذلك على عكس القانون السابق أي قانون رقم **(21)** لسنة **(1960)**، حيث كان القانون القديم يقوم بنفس الحصر الذي أسلفنا ذكره، إذ كان يعبـر بكلمة جمعية بديلاً عن كلمة نقابة حالياً، إلى أن ظهر قانون العمـل رقـم (8) لـسنة (1996)، وخصوصا التعديل الذي جاء بحلة القانون المعدل رقم (11) لـسنة (1999) المنشور في الجريدة الرسمية، فقام المشرع بتعديل المـواد **(121,108,101,2)** وقـام بإلغاء كلمة(**جمعية**) حيثما وردت في القانون واستعاض عنها بكلمة ( **نقابة** )[3]، إلا إننا – مع التقدير لمشرعنا الكريم - نلاحظ أن التعديل لم يحقق الغاية المرجوة منه، ولكـم

---

(1) هناك بعض النقابات الحالية كانت عبارة عن مؤسسات في قانون العمل الـسابق وأصـبحت نقابات في ظل القانون الجديد ومنها :

نقابة أصحاب المخابز تأسست عام 1971.

نقابة أصحاب المطابخ تأسست عام 1971.

نقابة أصحاب توزيع الغاز والمحروقات تأسست عام 1972.

نقابة أصحاب بيع المنتوجات الزراعية بالجملة تأسست عام 1974.

نقابة تجارة المواد الغذائية تأسست عام 1972.

نقلاً عن الداوودي ، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 175.

(2) الدستور الأردني المادة (23/ 2/ و) التي تنص ( تحمي الدولة العمل و تضع له تشريعاً يقوم على تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون ).

(3) الجريدة الرسمية العدد رقم 4338 تاريخ 1999/4/1.

تمنينا عليه أن يبقي على كلمة نقابة ويرجع إلى النص كلمة جمعية، ويضيف لها كلمة اتحاد لأنه من المتصور وجود اتحادات عمالية يمكن لها إبرام عقود عمل جماعية مثل اتحاد المزارعين واتحاد غرف التجارة الأردنية.كما ونلتمس من مشرعنا الكريم إفساح الطريق لأي جهة كانت سواء نقابه أو جمعيه أو اتحاد أو غيرها، لإبرام عقود العمل الجماعية طالما انه لا يوجد ما يمنع من ذلك، تأسياً بالمشرع الفرنسي الذي أجاز إبرام العقود العمالية الجماعية من قبل أي تجمع عمالي بغض النظر عن التسمية التي ينضوون تحت مظلتها[1].

وقد بين المشرع الأردني آلية إبرام عقد العمل الجماعي، حيث أكد على أن يكون هذا العقد مكتوباً أو خطيا ويحرر على ثلاث نسخ يحتفظ كل طرف فيه بنسخة على أن تودع النسخة الثالثة لدى وزارة العمل وذلك للحفاظ على الأمور المتفق عليها خشية من حدوث خلافات على النسخ التي تكون تحت يد العامل أو صاحب العمل، ومن بعد ذلك تُسجل هذه النسخة في سجل خاص لدى وزارة العمل[2]، علماً أن عقد العمل الجماعي يكون ملزماً ويبدأ من التاريخ المحدد فيه، وفي حالة عدم تحديد التاريخ فتكون العِبرة لتاريخ تسجيله في سجل الوزارة[3].

---

(1) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 295.

(2) انظر المادة (39) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية (ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصليه على الأقل و يحتفظ كل طرف بنسخة منه و تودع النسخة الثالثة منه لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص و يكون عقد العمل الجماعي ملزما من التاريخ المدون فيه و في حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة عملا بأحكام المادة 39 من قانون العمل). (مجلة نقابة المحامين، العدد الأول والثاني و الثالث، السنة 53، عام 2005 ص 164).

ولهذه الشروط غايتان قصدهما المشرع، فنلاحظ انه أكد على ضرورة التحديد الدقيق لتاريخ الإبرام وذلك من اجل حساب المواعيد المتعلقة بتاريخ سريان العقـد [4]، وأما تأكيد المشرع على ضرورة الإيداع لدى وزارة العمل ما هو إلا حمايـة لحقـوق العمال، وذلك لتعلقه بحقوق عدد منهم، وليس فرد بذاته، إذ بذلك يسهل الرجـوع إليـه والاطلاع عليه عند وجود نسخة منه في الوزارة، وبالأخص إذا ما علمنـا انـه مـن المتصور أيضا في عقد العمل الجماعي دخول عدد جديد من العمال فيه، فالإيداع لدى الوزارة يسهل لهؤلاء العمال غير المتعاقدين بعد الاطلاع عليه[1]، وتشترط نـصوص قانون العمل أن يكون عقد العمل الجماعي أن يكون مكتوباً والعِبرة في اشتراط الكتابة ليس لإثبات بنود عقد العمل وإنما أيضا تطلبها المشرع لصحة الانعقاد[2].

في نهاية هذا العرض الموجز لماهية العقد العمالي الجماعي يجب أن نذكر بأن هذا العقد يخضع لمبدأ حرية التعاقد ولا يعد عقد العمل جماعيا إلا إذا كان موضـوعه تنظيم شروط العمل، وكان أحد طرفيه نقابة العمال أو مجموعة العمال والطرف الآخر صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل، وإن العقد الجماعي لا يرتب تبعية قانونية كالعقد الفردي، وتنحصر مهمته في تنظيم ظروف العمل.

### 1. 1. 2 الفئات الملزمةُ (المشمولة) بالعقد الجماعي:

إن بيان الفئات المعنية والملزمة بالعقود العمالية الجماعية يستدعي الرجوع إلى قانون العمل الأردني، وتحديدا المادة **(42)** منه حيث نصت على:يكون عقـد العمـل الجماعي ملزما للفئات التالية:

---

(4) من الجائز قانونا أن يكون عقد العمل الجماعي غير محدد المدة أو محدد المدة على انـه إذا كان محدد المده يجب أن لا تتجاوز المدة سنتين وذلك حسب المادة (40) من قـانون العمـل الأردني.

(1) المادة (5) من تعليمات و تسجيل عقود العمل الجماعية .

(2) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 310.

1) أصحاب العمل وخلَفُهم بمن فيهم ورثتهم والأشخاص الذين انتقلت إليهم ملكية المؤسسة بأي صورة من الصور، أو عن طريق اندماجها بغيرها.
2) العمال المشمولون بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضوا في الاتحاد وقت إبرام العقد.
3) عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابه.
4) العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فرديه مع هذه المؤسسة، وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

من خلال نص **المادة (42)** نلاحظ أنها قامت بحصر الفئات المشمولة و الخاضعة لأحكام العقود العمالية الجماعية، إلا أن نصوص قانون العمل الأردني جاءت مرنة لتناسب جميع الظروف، فأجازت في نص **المادة (43)** منه على جواز قيام وزير العمل بتوسيع المظلة التي تشمل هذا الاتفاق الجماعي لينسحب أثره على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين، أو فئة معينة في جميع المناطق أو في منطقة معينة بذاتها أو حرفة أو مهنة معينة.

إلا أن هذا التوسع قد نُظم بشروط معينة في منطوق ذات المادة السابق ذكرها وذلك لضبط هذه العملية وتنظيمها[1]، وهذه الشروط نستخلصها ونجملها على النحو التالي:

1) أن يكون قد مر على تنفيذ عقد العمل الجماعي في اقل تقدير شهرين.
2) أن يكون قرار وزير العمل صادر بعد إجراء دراسة مناسبة لتوصيات لجنة يشكلها الوزير من الطرفين.
3) أن تنشر هذه القرارات في الجريدة الرسمية.

---

(1) المادة (43) من قانون العمل الأردني .

وتجدر الإشارة هنا أنه في حال تحققت الشروط المذكورة أعلاه بأن التوسع الـذي شمل أطراف جديدة للعقد الجماعي لا يؤدي بالضرورة إلى إبرام عقد جديد، فهي هنا لا تعدوعن كونها عملية توسيع لنطاق العقد المبرم سابقاً، والذي بدأ العمل به منذ شهرين على اقل تقدير[1].

وبناء على ما سبق فإن أطراف عقد العمل الجماعي وفقاً لقانون العمل الأردنـي هم[2]:

**أولا ) الأطراف الأصليون:**

وهم صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة، ونقابة عمال أو عمال مـن جهة أخرى، ويستوي بذلك إبرامهم للعقد بأنفسهم مباشرة أو بواسطة نقابـه تمـثلهم[3]، فهؤلاء هم الأطراف الأصليون في العقد كونهم هم الذين يبرمـون العقـد ويحـددون شروطه وبالتالي فهم ملزمون بتنفيذه وفقاً للقواعد العامة في العقود.

ويلاحظ أيضا على نص **المادة (42\ أ \ 1)** من قانون العمل الأردني أنها ألزمـت بالعقد الجماعي خُلفاء أصحاب العمل أيا كانت صورة هذا الخاف، ويستوي أن يكـون وارثاً أو مشترياً أو حتى في حالة اندماجهما مع مؤسسة أخرى.إلا أنه من الممكـن أن يكون عقد العمل الجماعي قد وقع من قِبل نقابة أصحاب العمل فـإن النقابـة وجميـع المنتسبين إليها ملزمون بهذا العقد، وهذا لا يثير أي نقاش كونه شرط واضح، والنقابـة

---

(1) الضمور، احمد خليف، الوجيز في شرح التشريعات العماليـة و الإجتماعيـة فـي المملكـة الاردنية الهاشمية، بدون دار نشر، عمان،(2004،2005)، ص 93.

(2) أبو شنب، احمد، شرح قانون العمل الأردني ،دار الثقافة للنشر،عمان،2003، ص،284.

(3) أقرت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقـم((2000/1670)) بأنـه: ( يعتبـر الاتفـاق الجماعي بين نقابة الصيادلة والنقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية ملزمـا لأصـحاب الصيدليات حيث وافق الطرفان على تأكيد التزام المؤسسات الصيدلانية ومستودعات الأدويـة بالاتفاقيات الجماعية السابقة وخاصة فيما يتعلق براتب الشهر الرابع عشرفيكون إلزام صاحب العمل براتب الشهر الثالث عشر في محله) مجلة نقابة المحامين في العـدد الحـادي عـشر والثاني عشر السنة الثامنة و الأربعون سنة 2000 - ص3801.

تعبر عن آراء جميع منتسبيها، إلا انه قد يثور النقاش إذا ما كانت النقابة توقع نيابة عن صاحب عمل واحد من أعضائها، فعند ذلك ينظر إلى النقابة لا كطرف أصيل وإنما كوكيل وبالتالي لا تنصرف إليها آثار العقد [1].

وهذا الأمر لم يفرضه المشرع الأردني جزافاً وإنما جاء ليؤكد أن إختلاف شخصية صاحب العمل هو إختلاف شكلي يجب أن لا يؤثر على سير العملية الإنتاجية المتأتية من الاتفاق المشترك ما بين العامل وصاحب العمل، وإنما العِبرة في تغيير صفة العامل إذ أنها هي محل اعتبار في عقد العمل وذلك لان الغاية من التعاقد مع فئة من العمال إنجاز أعمال يختصون بها دون غيرهم.

**ثانياً ): العمال المشمولون بأحكام عقد العمل الجماعي في حالة إنسحابهم من النقابة أو إنسحاب النقابة من الاتحاد العام:**

يتضح من خلال نص **المادة (42)** وخصوصا الفقرة (أ \ 2) إلزام العامل المشمول بعقد العمل الجماعي بإكمال مدة العقد حتى لو إنسحب العامل من النقابة التي تمثله أو حتى لو انسحبت النقابة التي تمثله برمتها من الاتحاد العام، فلا عبرة لإنسحابه أو تركه النقابة، ولا يؤثر ذلك على عقد العمل الجماعي وسريانه و ضرورة إكماله من قبل العامل، وتبقى أحكام هذه الاتفاقية نافذة وملزمة لأطرافها الذين حلوا محل العمال أو النقابة التي تمثلهم شأنها بذلك شأن النقابة المتعاقدة في الأصل[2].

ويرى جانب من الفقه[3] أن سبب ذلك يعود إلى – أن العامل طرف أصيل في العقد مثله بذلك كمثل النقابة المنتمي إليها والتي تمثله والتي وقعت العقد، وبالتالي فإن انسحابه لا يؤثر على التزامه بهذا العقد، وأنه يمكن تفسير غرض الشارع بأنه يخشى التلاعب بحيث كلما تضايق العامل من قيود العمل الجماعي فأنه ينسحب من نقابته

---

(1) العدوي، جلال، و عصام سليم، ، قانون العمل، منشاة المعارف ، الإسكندرية، 1995، ص 130.

(2) نائل، السيد عيد، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 620.

(3) أبو شنب، شرح قانون العمل، ص285.

هرباً من الاستمرار في تنفيذ هذا العقد مما يؤدي إلى عدم الإقبال على هذه العقود لأنه من السهل بهذه الطريقة التهرب من الالتزامات التي تفرضها.

وبناء على ما سبق يظهر لنا أن الغاية من هذا النص ما هي إلا حفظ حقوق كل من طرفي العقد – عقد العمل الجماعي – من عمال وأصحاب عمل، وإن كان من الشائع أن قانون العمل قد جاء لحماية حقوق العامل بالدرجة الأولى كونه الطرف الأضعف في العقد إلا أن الفقرة السابق ذكرها (42 \ أ \2) جاءت لتؤكد حمايتها لحقوق أصحاب العمل من محاولة بعض العمال التنصل من التزاماتهم وذلك بإيجاد توازن بين مصلحة كلا الطرفين من عمال وأصحاب عمل.

**ثالثاً) عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة:**

لا يغيب عن أحد منا أن العديد من عمال المؤسسات والمنشآت الوطنية غير أعضاء في النقابة التي تمثل حرفتهم أو مهنتهم التي قد تكون قد أبرمت عقد عمل جماعي مع أحد هذه المؤسسات، فهل من المتصور حرمان هذا العامل غير المنتسب للنقابة من شروط عقد العمل الجماعي وميزاته ؟!.

ولهذا أصر المشرع الأردني على حماية حقوق العامل سواء كان منتسباً للنقابة أم لا، فأكد على ضرورة تطبيق أحكام عقود العمل الجماعية المبرمة بين النقابة وإحدى المؤسسات، ويستوي بذلك حال العامل العضو في النقابة كما لو كان ليس عضواً فيها.

**رابعاً) العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي:-**

عند التمعن في وضع هذه الفئة التي شملها المشرع الأردني في عقود العمل الجماعي نلاحظ القيمة الأسمى لنصوص قانون العمل في إعطاء العامل حرية الاختيار ما بين عقد العمل الفردي أو الجماعي، ويختار أي نوع منهما بحسب مصلحته فمبدأ المخالفة في قانون العمل لا يعتبر خرقاً له في حال كان الشرط المخالف أفضل للعامل،

فهذه النصوص ما جاءت إلا لتقرير الحد الأدنى من الحقوق العمالية، والحفاظ عليها من الضياع، وكما أشار جانب من الفقه القانوني[1] أن قواعد الاتفاقية التي ينشئها عقد العمل الجماعي تتعلق بالنظام العام، فتعتبر في هذا المقام قواعد آمره لا يجوز للقواعد الاتفاقية مخالفتها كأصل عام، إلا أن المخالفة لها تجوز إذا ما كانت تحقق مزايا أفضل للعامل بشرط عدم مخالفتها للنظام والآداب العامة، وإلا أعتبرت قاعدة باطلة، ومع اعتبارها قواعد آمرة إلا أنها تقع في مرتبة أدنى من القوانين، وفي ذات الوقت تعلو على عقود العمل الفردية والعادات الاتفاقية، فعلى حد قوله ((أن العادات تكمل شروط العقد وتأخذ حكمه))، إلا أنه تجدر الإشارة أن المشرع الأردني قد وضع شروطاً محددة لاستعمال هذه الفئة السابق ذكرها لهذا الحق التي منحت إياه وهي:-

أ) أن تكون المؤسسة خاضعة لعقود العمل الجماعية أي أن تكون المؤسسة التي تحتوي مثل هذه الفئة من العمال قد قامت بإبرام عقد جماعي وخاضعة بموجبه لشروط عقود العمل الجماعية.

ب) أن يكون بعض عمال المؤسسة المرتبطة بعقد عمل جماعي ملتزمون بعقود عمل فردية مع نفس المؤسسة لكن بشروط تعاقدية لا تحقق لهم فائدة بقدر ما يحققه عقد العمل لهم في حال إبرامهم للعقد الجماعي.

ج) أن لا يكون عقد العمل الفردي الذي سبق وللعمال أن قاموا بإبرامه ينطوي على مزايا وحقوق تزيد عما قد يوفره عقد العمل الجماعي.

## 1. 2 الخصائص المميزة لعقد العمل الجماعي

إن عقود العمل الجماعية كغيرها من العقود الأخرى تخضع للقواعد العامة في العقود المنصوص عليها في القانون المدني الأردني، إذ يتوجب أن يتوافر في عقد العمل الجماعي ما يتطلب توافره من الأركان العامة في العقود من تحقق الرضا بداية والخالي من أي عيب قد يلحق بهذا الرضا من( إكراه أو تغرير مع غبن فاحش

---

(1) نائل، قانون العمل الجديد، ص 620 وما بعدها.

أوغلط). ومن ثم يجب توفر شروط الأهلية في شخصية كلا المتعاقدين وتوفر الأهليـة السليمة و الصحيحة القادرة على إبرام العقود و فق ما يقتضيه القانون.

بعد ذلك لا بد من توافر ركن (المحل) للتعاقد وأن يكون هذا المحل ممـا يجـوز الاتفاق عليه والتعاقد عليه قانوناً وانتهاءاً بركن السبب.وبالرغم مما سبق ذكره حـول ضرورة إنطباق الأركان العامة للعقود على عقود العمل الجماعية إلا أنه تجدر الإشارة أن هذه الشروط غير كافية لصحة انعقاد عقود العمل الجماعية، وإنما ينبغـي تـوافر خصائص مميزة يمكن لنا إجمالها على النحو التالي:-

**أولاً ) عقد ذو طبيعة جماعية:-**

تتضح لنا هذه الخصيصة من اسم العقد أو حتى تعريفه الوارد في المادة (2) من قانون العمل الأردني بأنه عقد يبرم ما بين مجموعة من العمال أو حتى نقـابتهم التـي تمثلهم ويستوي أن يكون صاحب العمل واحد أو أكثر مـن واحـد فـالعبرة بتـسميته بالجماعي في توافر مجموعة من العمال وهذا ما يضفي عليه الصبغة الجماعية ولـيس لتعدد أصحاب العمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن صفة الجماعية في العقود المبرمة تشكل أهمية كبيـرة كونها تمثل شريحة كبيرة من أفراد المجتمع والتي قد تشكل دعامة للاقتصاد الوطني إذا ما كانت هذه الفئة تعمل ضمن منشأة صناعية ترفد الاقتصاد الـوطني بمـوارد قويـة وهامة.

وانطلاقاً مما سبق وتأكيداً على الأهمية الكبيرة للعقود العمالية الجماعية فإن جانباً من الفقه أصبغ على عقود العمل الجماعية خصائص التشريع، وأكد على وجود تماثل- ولو كان يسيراً- ما بين التشريع وعقد العمل الجماعي، ذلك لأنه يسجل وينـشر فـي الجريدة الرسمية، وأيضاً يتميز بصفة الاستمرار والعموم، فهو لا ينظم علاقة فرد معين بفرد آخر فقط، كما لا ينظم العلاقة بصفة مؤقتة كما في باقي العقود، وإنما يضع قواعد عامة واجبة الاحترام، شأنه في ذلك شأن القانون الذي يحكم العلاقـات بـين العمـال

وأصحاب العمل[1]. كما إن هناك قسم من شراح قانون العمل[2] ينظرون إلى عقد العمل الجماعي انه لا يشكل عقداً بالقدر الذي يشكل قانوناً أو حتى نظامـاً مـستنداً لقـانون، معللين ذلك بأنه وبما انه يتضمن أحكاما عامه ومجرده مع وجود فئات ملزمه به وبهذه القواعد والأحكام وهم (العمال) واعتبار ركن الرضا ليس ذو أهمية في هذا العقد وذلك لأنه ينفذ على جميع أعضاء النقابة التي قد تكون أبرمت عقداً فنكون هنا أمـام إلـزام للعامل بالموافقة على هذه الأحكام، سواء كانوا هؤلاء العمال من الحاضرين عند إبرام العقد أو سينضمون إليه مستقبلاً، الأمر الذي يجعل إنعدام الرضا به اقرب للقـانون أو النظام المعد مسبقاً في إحدى المؤسسات مما يشكل بعداً عن القاعدة العامة في العقـود المتمثلة بالرضا أو التراضي .وإن كان الباحث يرى أن مجرد قيام العامل بالتوقيع على عقد العمل الفردي الخاص به بعد أن تكون نقابته قد قامت بتوقيع عقد العمل الجمـاعي يعتبر قبولاً ورضى عن هذه الأحكام، الأمر الذي يتناقض مع ما جاء في الرأي السابق إذ أن الرضا أو عدمه ينبع من موافقة العامل على الانضمام للعقد الجمـاعي أو عـدم رغبته في ذلك.كما لا يمكن لنا التسليم بما جاء من آراء حول عقد العمل الجماعي من انه قد يتشابه في بعض الأحيان مع القانون أو النظام، فمن المعلـوم للجميـع الآليـة الخاصة في إصدار القوانين والأنظمة والجهات المحددة حصراً في إصـدارهما وهمـا السلطتين التشريعية والتنفيذية، الأمر الذي يجعل من الرأي السابق منافياً للمنطق فـلا يتصور أن نُقر بأن السلطة التشريعية أو التنفيذية قد منحت القطاع الخاص امتيازاً لخلق قواعد قانونيه وتنظيمية[3].

وبهذا يلاحظ أن عقود العمل الجماعية وإن تشابهت في بعض الخصائص العامـة للعقود مع العقود الأخرى إلا أن لها خصائص مميزة لا يستأثر بها في عقد آخر.

---

(1) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 296 .

(2) العريف، علي، شرح تشريع العمل في مصر، مطبعة دار المستقبل، القاهرة،1954 ص 239.

(3) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 273.

**ثانياً ) أنه من العقود الشكلية :-**

إن شكلية العقود تعني إن يتخذ إبرام العقد آلية أو شكلية معينة في الإبـرام حتـى يصبح العقد صحيح الانعقاد وإلا كان مصيره البطلان كجزاء لتخاف الـشكل المحـدد قانوناً في لإبرامه شأنه في ذلك شأن العقود الأخرى التي تتطلب شكلاً محـدداً ليـصح انعقادها[1].

وإذا ما أردنا أن نبين أن العقد الجماعي من العقود الشكلية فما علينا إلا الرجـوع إلى نصوص قانون العمل في المواد (2) و(39) وسنأتي عليهمـا تباعـاً لنـستخلص الشروط الشكلية في هذا العقد، فالمادة (2) تنص في تعريفها لعقد العمل الجماعي، على أن عقد العمل الجماعي هو (( إتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بـين صـاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى )).

من خلال نص المادة (2) يتضح لنا أول شرط شكلي في إبرام العقد الجماعي وهو شرط الكتابة، فهي تفترض أنه لا يوجد عقد عمل جماعي لا يكون مخطوطاً أو مكتوباً، فأكدت أن عقد العمل الجماعي (اتفاق خطي) ولم تنص على أنه اتفاق فقط.

أما بالنسبة للمادة (39) فأنها تظهر الشكلية الثانية في عقد العمل الجمـاعي، إذ أكـدت على ضرورة عمل ثلاث نسخ من عقد العمل الجماعي المبرم على الأقل، ولم تكتـفِ المادة السابقة بذلك بل أكدت أيضا على إن تكون النـسخ الـثلاث أصـلية[2] وغيـر مستنسخة، ومن الشروط الشكلية التي أكدت عليها ذات المادة هو شـرط الإيـداع [3]

---

(1) الداوودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 182

(2) وفق العرف المعمول به والسائد فأن المشرع الأردني أكد على أن تكون التواقيـع الموجـودة على النسخ الثلاث أصلية وغير مستنسخة أما باقي نصوص العقد فلا يوجـد مـا يمنـع إن كانت غير أصلية أو مستنسخة.

(3) تذهب بعض الدول إلى اشتراط نشر عقد العمل الجماعي أو خلاصته في الجريدة الرسمية مثل المشرع العراقي والمصري في حين إن بعض التشريعات أكـدت علـى ضـرورة الإيـداع ولم تؤكد على ضرورة نشره في الجريدة الرسمية ومثالها المشرع الأردني.

ويعني ذلك أن يقوم طرفا العقد بإيداع نسخة من العقد لدى وزارة العمل وتسجيلها فـي سجل خاص وذلك خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ توقيعه، إلا انه تجدر الإشارة إلى أن عدم قيام طرفا العقد بإيداع نسخة من عقد العمل الجماعي وتـسجيله لـدى وزارة العمل لا يؤدي إلى بطلان العقد بطلاناً مطلقاً وإنما يجعل ذلك طرفاه عرضة للجـزاء الجنائي[1] المقرر لمخالفة أي نص من نصوص قانون العمل، وهذا مـا أكـدت عليـة **المادة (139)** والتي حددت العقوبة بالغرامة بما لا يقل عن 50 دينار و لا تزيد عـن 100 دينار نتيجة لمخالفة نصوصه[2].

ويجب التأكيد والتنويه على أنه وبالرغم من أن المشرع الأردني أكد على شـرط الكتابة وضرورة توثيق عقد العمل الجماعي خطياً إلا أنه لم يشترط شـكلاً معينـاً أو صيغة معينة في كتابة الاتفاق وإنما اكتفى بأن تتضمن وثيقة العقد ما توصل إليه مـن حلول وشروط وأن توقع من الأطراف المخولين بذلك .

وإن كان شرط الكتابة قد جاء مطلقاً، فأنه يسري على ملاحق العقد أو تعديلاتـه أو الانضمام إليه أو الانسحاب منه وعلى الاتفاقات التفسيرية له إذا تضمنت إيضاحات خاصة تنطوي على تعبير جديد عن إرادة المتعاقدين[3].

---

**(1)** المادة 139 من قانون العمل الأردني (كل مخالفة لأحكام هذا القـانون أو أي نظـام صـادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن 50 دينار و لا تزيـد عـن 100 دينار و يشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قـانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه اشد مما هو منصوص علية فـي هذا القانون .

**(2)** علي، عامر محمد، شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنـشر، اربـد، 1999، ص 244.

**(3)** العتوم، شرح قانون العمل، ص 156.

وتجدر الأشارة هنا أن بطلان العقد يثبت على تخاف شرط الكتابـة المنـصوص عليه في المادة (2) ولا يثبت البطلان على تخاف شرط الايداع المنصوص عليه فـي المادة (39) وتقتصر العقوبة على هذه المخالفة بالجزاء الجنائي المقرر قانوناً.

**1. 3 التعريف بالنزاع العمالي الجماعي وتمييزه عن النزاع الفردي**

سنتناول توضيح المقصود بالنزاع العمالي الجماعي وبيان ماهيته ليتسنى لنا مـن بعد ذلك أن نستطيع تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي:

**1. 3. 1 التعريف بالنزاع العمالي الجماعي:-**

إذا أردنا تعريف النزاع العمالي الجماعي يجب علينا الرجوع إلى نص قـانون العمل الأردني حيث نصت فيه المادة (2) على التعريـف الـشامل للنـزاع العمـالي الجماعي، فأكدت على أنه (( كل خلاف ينشأ بين مجموعة العمال أو نقابة العمال مـن جهة وبين صاحب عمل أو نقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب الأعمال من جهة أخرى حول تطبيق عقد العمل الجماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمـال وشروطه)). وعلى الأغلب يكون النزاع العمالي حول تنفيذ أو تطبيق شروط عقد العمل أوتفسيره، ولكن أحياناً يحدث نزاع عمالي حول ظروف العمل.ومما لا شك فيه أن تكتل العمال وتكوين نقابات لهم تتولى الدفاع عن مصالحهم والمحافظة على حقوقهم أدى ذلك إلى ظهور نوع جديد من النزاعات العمالية الجماعية والتي تختلـف فـي مـضمونها وشكلها ووسائل تسويتها عن النزاعات الفردية.

فالنزاعات العمالية تحدث دائماً لتحسين ظروف العمل، وإيجاد مكتـسبات جديـدة للعامل، إذ أن القانون تضمن الحدود الدنيا من حقوق العمال، فأبقى المـشرع المجـال مفتوحاً لإيجاد صيغ اتفاقيات جديدة تراعي الظروف المستجدة والمتغيرات فـي حيـاة الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، ينتج عنها السعي لتحقيق شروط أفضل مما هو وارد في القانون أو عقد العمل الفردي أو حتى في عقد عمل جماعي.وكما أسلفنا سابقاً إلـى

أن النزاع العمالي الجماعي في غالبيته يدور حول ظروف العمل وشروطه وفي هـذا دليل على أنه ينطبق على مجموعة من العمال أو شريحة كبيرة منهم لا لفرد أو اثنـين وهذا ما أكدته المادة (2) حيث أكدت على أن النزاع العمالي الجمـاعي يكـون حـول تطبيق عقد العمل الجماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

وأكدت المادة (93) من قانون العمل المصري على أن النزاع العمالي الجمـاعي (هو كل خلاف أو نزاع بالعمل أو بشروطه........) .ومما تجـدر الإشـارة إليـه أن النزاع العمالي الجماعي يهدف في معظم أحيانه إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة زيـادة على ما يتمتع به العمال عند إثارة النزاع من ظروف وشروط العمل فعلى سبيل المثال قيام أحد العمال أو حتى مجموعة من العمال بالمطالبة بالأجور المستحقة والمرصـودة لهم لدى صاحب العمل الذي يعملون عنده لا يمكن أن نعتبره نزاعاً عمالياً، وذلـك لأن الأجر من الحقوق الثابتة والتي كفلها القانون عند إبرام عقود العمل إلا أنه من الجـائز أن تكون المطالبة بتعديل الأجور وزيادتها بما يتناسب مع متطلبات الحياة المتزايدة يوماً بعد يوم جوهراً للنزاع العمالي الجماعي وهدفاً له، وهناك صورة أخرى للنزاع العمالي الجماعي لعل أشهرها أن يقوم أحد الطرفين في عقد العمل الجماعي بعدم تطبيق أحكام اتفاقية جماعية بينهما أو يحدث خلافاً على تفسير أحد بنود هذه الاتفاقية.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن هناك شرطان أساسيان حتى يكون النزاع العمـالي جماعياً:

**أولاً: توافر الصفة الجماعية:**

ويعني ذلك أن ينشأ نزاعاً بين مجموعة من عمال المؤسسة أو المنشأة الصناعية أو بين مجموعة منهم وبين صاحب عمل أو أكثر، وعليه فإن النزاع بين نقابة العمال وبين صاحب العمل يكون جماعياً، وكذلك هو الحال بين صاحب عمل ومجموعة من العمال غير منضمين للنقابة[1]، إذ أن المعول عليه ليس وجود نقابة من عدمه، وإنمـا وجـود عدد من العمال يمثلون الصفة الجماعية وان يكون النزاع العمالي حول مـسألة تهـم

---

(1) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 292 و ما بعدها.

جموع العمال وأصحاب العمل، و ليس مجرد أفراد معينين ويمكن لنا اعتبـار بعـض القضايا المتعلقة بالعمل من النزاعات العمالية الجماعية ومن النزاعات الفردية، ولعـل ابرز مثال على ذلك مسالة الأجر التي قد تكون من اختصاص سلطة الأجور إذا كـان النزاع منصباً على المطالبة بالأجور المستحقة لهم، في حين إذا كان النـزاع العمـالي حول تحسين مستوى الأجور بما يتناسب وظروف الحياة المتغيرة فإنه يعتبـر مطالبـة لجموع العمال ومتعلقة بتحسين أو تعديل احد بنود وشروط عقد العمل الجماعي المبرم وبالتالي نكون أمام نزاع عمالي جماعي .

وتجدر الإشارة بأن المشرع الأردني لم يحدد عدداً محدداً كحد أدنى لعدد العمـال المشاركين في النزاع حتى يمكن أن نسميه نزاعاً عمالياً جماعياً وذلك علـى خـلاف بعض التشريعات العربية التي تتطلب نسبة معينة حتى يعتبر النزاع العمالي جماعياً[1].

**ثانياً: توفر المصلحة المشتركة:**

إن المقصود بهذا الشرط أنه لا بد من توافر مصلحة مشتركة لعموم عمـال فـي المنشأة أو لمجموعة منهم في النزاع القائم، كأن يكون جوهر النزاع يدور حول العمـل أو بشروطه العامة مثل موضـوع سـاعات العمـل أو قـضية التأمينـات الـصحية والاجتماعية، أو حتى تغيب أحد أو كل بنود عقد العمـل الجمـاعي[2].ويقـصد بهـذا العنصر أيضا أن لا يكون النزاع العمالي هدفه زيادة مزايا أو أجر فرد أو اثنـين مـن

---

(1) من الأمثلة على ذلك ما هو مطبق في الجمهورية العربية السورية التي تتطلب عـدداً محـدداً من العمال حتى يصبح النزاع العمالي مكتسباً للصفة الجماعية وذلك ثابت بنص المادة (190) من قانون العمل الموحد الذي ما زال مطبقاً إلى يومنا هذا في سوريا .

(2) هذا المعيار هو المطبق في مصر حيث ورد في قرار محكمة النقض المـصرية رقـم (362) سنة 23 ق جلسة 1957/6/20 في احد أشهر أحكامها بهذا الصدد بأنه ((إذا كان مـستخدمو رب العمل قد طلبوا إعادة الموظفين المفصولين فصلاً تعسفياً فأن هذا النزاع و إن تعلق فـي أصله بحالة فرد أو أكثر من العمال مما يبدو في مظهره على انه نزاع فردي من حيث العدد إلا أن مثل هذا النزاع يصح أن يعتبر نزاعاً جماعياً و يصح أن تتقدم به جماعه العمال متـى كان هذا النزاع متعلقاً بمبدأ يؤثر في المصلحة المشتركة لجموع العمال أو فريق منهم )) .

عمال المنشأة، لأنه إن جرى النزاع على هذا الشكل فإننا نكون أمام نزاع عمالي فردي ونكون بذلك قد إبتعدنا كل البعد عن جوهر النزاع العمالي الجماعي.

ولهذا سأقوم بتوضيح وتأصيل الفكرة حول الفروقات ما بين النزاع العمالي الجماعي والفردي إن شاء الله.

**1. 3. 2 تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي:**

عند التدقيق في التعريف السابق ذكره للنزاع العمالي الجماعي نلحظ وجود فروقات جوهرية بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي من حيث:-

**أ) الموضوع ( موضوع المنازعة ):**

إن النزاع الفردي يكون موضوعه حقوقاً عمالية معينة وذلك بقصد زيادتها أو المحافظة عليها وتتصف بالفردية والتخصيص لشخص الفرد صاحب النزاع، وبالتالي ينتج عنه حل يحمل ذات الصفة (الفردية) وذلك لأن النزاع الفردي يتعلق بعامل واحد أو أكثر معين بذاته أو معينين بذواتهم وأشخاصهم وذلك على عكس النزاع العمالي الجماعي فموضوع النزاع العمالي الجماعي هو المصلحة المشتركة أو الجماعية لعمال غير معينين بذواتهم سواء أكان هذا النزاع مرتبطاً بشروط أو ظروف العمل بهدف الوصول إلى عقد عمل جماعي بهذا الشأن(1)، وبذلك يتضح اختلاف الدور أو الهدف الذي يؤديه الآخر، إذ يمكن القول أن النزاع الفردي يسعى إلى تحقيق مصالح خاصة لأفراد معينين بأشخاصهم، في حين أن النزاع العمالي الجماعي يسعى لتحقيق مصلحة مشتركة لأشخاص غير محددين بذواتهم وإنما محددين بصفاتهم العمالية.

**ب) هدف النزاع:**

يهدف النزاع الفردي إلى تقرير حق عمالي فردي أو حمايته، أما بالنسبة للجماعي فهدف النزاع إنشاء حقوق عمالية جديدة إلا إذا كان النزاع يتعلق بتفسير أو تطبيق عقد عمالي جماعي، فمثلاً مطالبة عامل أو مجموعة من العمال بدفع أجورهم المستحقة

---

(1) العتوم، شرح قانون العمل الجديد، ص 169.

يعتبر نزاعاً فردياً وليس نزاعاً جماعياً باعتبار أن الأجور حقوق ثابتة وموجودة، بينما المطالبة بتعديل الأجور وزيادتها يعتبر نزاعاً جماعياً هدفه إنشاء حقوق عمالية جديدة.

**ج) وسائل تسوية النزاع الفردي والجماعي:[1]**

يتم تسوية النزاعات الفردية عادة بطرق مختلفة، قد تكون بواسطة مفتش العمـل المختص أو عن طريق اللجوء لنصوص العقد الفردي أو النظام الداخلي للمؤسـسة أو عن طريق اللجوء إلى محاكم الصلح أو سلطة الأجور إذا كان النزاع يتعلق بـالأجور وكان العامل على رأس عمله، بينما تتم تسوية النزاعات الجماعية من خـلال وسـائل وأساليب حددها القانون في الفصل الثاني عشر من القانون وهي:

1) وسائل رضائية ودّية دون تدخل طرف ثالث أو وسيط.
2) وسائل رضائية ودّية بتدخل طرف آخر كمندوب التوفيق أومجلس التوفيق.
3) وسائل قسرية تتمثل في الإغلاق (إغلاق المؤسسة) من طرف صاحب العمـل أو إضراب العمال عن العمل.
4) وسائل قضائية تتمثل في المحكمة العمالية.

**د- وسـائـل التعبيـر عـن النزاع الجمـاعـي:**

يكون التعبير عن النزاع العمالي الجماعي عادة بمظاهر عادية، وهـذه المظـاهر تكون عادة من خلال المفاوضات المباشرة والمناقشات والحوارات بين طرفي النـزاع، إذ قد لا تؤدي هذه المفاوضات إلى صيغ اتفاق أو تفاهم بين الطرفين، عندها قـد يـتم اللجوء إلى وسائل أخرى للتعبير عن النزاع، وتأخذ طابعا أكثر حدة مما دعـا الفقـه القانوني لإعتبارها وسائلا أو مظاهرا قسرية للنزاعات العماليـة ومثالهـا الإضـراب والإغلاق، وسيتم الحديث عن هذه الوسائل بشكل مفصل في الفصل القـادم الخـاص بتسوية النزاعات العمالية.

---

(1) لمزيد من الأطلاع انظرعلاقات العمل الجماعية فـي الـدول العربيـة، اليـاس، يوسـف، منشورات البرنامج الاقليمي لإدارة العمل، الصادر عـن منظمـة العمـل العربيـة ،1996، ص33.

**1. 3. 3 إنهاء العقود العمالية الجماعية**

إن لإنهاء العقـود العماليـة الجماعيـة آليـة محـددة فـي نـصوص القـانون وللإيجازنلخصها بعدد من النقاط الآتية:

ينتهي عقد العمل الجماعي في الحالات التالية:-

1) إذا كان العقد لمدة معينة، فإنه ينتهي بإنتهاء أجله المحدد فيه ما لـم يحـدد لمـدة أخرى، وإذا كان لمدة معينة، فلا يجوز أن تتجاوز السنتين وبالتالي ينقضي بانتهاء السنتين، وإذا نص على مدة أطول بطلت الزيادة واعتبر منتهياً بعد السنتين[1].

2) إذا كان لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكـون لكـل مـن طرفي العقد حق إنهائه[2].

3) إذا انتهى العقد بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين عندما يكـون لمـدة معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل، وكانت هناك مفاوضات لتجديـده أو تمديده أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على سـتة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى إتفاق خلال هذه المدة يعد العقد منتهياً[3].

4) إذا كان العقد لمدة معينة يجوز إنهاؤه أو تعديله باتفاق الأطراف المتعاقدة ولو قبل انتهاء مدته، ويكون الإنهاء عادة بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء، وتبلغ وزارة العمل بنسخة من هذا الإشعار[4].

إلا أن هناك أمراً يجب ملاحظته والإشارة إليه وهو ما يترتب للعامل من حقوق مكتسبة بموجب العقد الجماعي بعد انتهاء مدته، فانتهاء العقد لا يعني بحال من الأحوال تحلل صاحب العمل من الالتزامات التي يقررها هذا العقد وهذا ما نصت عليه المـادة (41)، فقرة (ب) من القانون والتي تنص على (أن انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز

---

(1) المادة(40) من قانون العمل الاردني.

(2) المادة(40) من قانون العمل الاردني.

(3) المادة (41/أ ) من قانون العمل الاردني.

(4) المادة (40 ) من قانون العمل الاردني.

لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي أكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم). وبعد هذه المقارنة البسيطة ما بين النزاع الفردي و النـزاع الجمـاعي نأمل أن تكون قد بانت أوجه الأختلاف فيما بينهما وذلك لنتمكن من عرض وسائل حل النزاع العمالي الجماعي.

## الفصل الثاني
## وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية القسرية

بداية لا بد لنا من التوضيح أن الوسائل القسرية لتسوية المنازعات تتمثل في إضراب صادر عن العمال، وإغلاق صادر من أصحاب العمل، مما يخلق توازناً رائعاً في حماية المصالح لكلا الطرفين، فإن كان للعمال وسيلة للمطالبة بما يعتقدون أنه حق لهم يتمثل في الإضراب والامتناع عن العمل والإنتاج المطلوب منهم، مما يشكل خسائر فادحة لصاحب العمل الأمر الذي يضطره للانصياع لمطالبهم، إلا انه لصاحب العمل سلاح آخر يستطيع أن يستعمله في مواجهة العمال ألا وهو الإغلاق والمقصود به الإغلاق المشروع وهو ما سنأتي على تفصيله لاحقاً .

إلا أنه بالإشارة إلى تشريعات العمل في عدد من الدول نرى أنها إختلفت حول تأييدها للوسائل القسرية لحل المنازعات العمالية الجماعية، وتباينت مواقفهم على النحو التالي[1]:

1- دول قوانينها تحرم اللجوء إلى الوسائل القسرية، لوجود قواعد قانونية دقيقة فيها لتسوية منازعات العمل الجماعية بالوسائل السلمية ومثالها (روسيا).
2- دول قوانينها تحرم اللجوء إلى الوسائل القسرية رغم عدم وجود قواعد قانونية واضحة فيها لتسوية المنازعات العمالية الجماعية سلمياً ومثالها (اسبانيا).
3- دول قوانينها تقر اللجوء للوسائل القسرية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية في تشريعاتها، بشروط تضيق من فرص اللجوء إليها رغم الاعتراف بها وتفرض أولا الأخذ بنظام التوفيق أو التحكيم لحل المنازعات العمالية بالطرق السلمية، فيكون اللجوء إلى الوسائل السلمية أولا اختيارياً في قوانين بعض الدول مثل انجلترا والولايات المتحدة والعراق، وقد يكون إجباريا في قوانين دول أخرى كما في( الأردن والمانيا).

---
(1) الداوودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 189 .

إلا أنه يلاحظ أن البعض من الباحثين في شؤون قانون العمل[1] يذهبون للقول بأن الإضراب أو الإغلاق على حد سواء لا يعتبران من وسائل تسويه المنازعات وإنما هي عبارة عن مظاهر للتعبير عن وجود نزاع عمالي جماعي، في حين اعتبرها جانب آخر من الفقه[2] من المظاهر غير العاديه للنزاع العمالي الجماعية، في حـين آثـر بعـض الباحثين الآخرين[3] القول أن الإضراب والإغلاق من وسائل تسوية المنازعات وتعتبر وسائل قسرية.

ويتفق الباحث حول ما جاء في الرأي الأول من إعتبـار الإضـراب والإغـلاق مظهراً للتعبير عن النزاع العمالي وليس حلاً، لان النتائج المترتبة عليه قد تؤدي إلـى مشاكل وآفات اقتصاديه واجتماعيه تشكل ضرراً وخسائر تفوق المطالب التي حـصل النزاع حولها، وبالتالي لا تشكل وسيلة لحل النزاعات، إلا أنني آثرت أن أسير حـسب خطة المشرع الأردني باعتباره المرجع الأول والأساس والسند القانوني لهذه الدراسة، حيث اعتبر المشرع الأردني الإضراب والإغلاق من وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية، وافرد لها الفصل الثاني عشر من قانون رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاتـه المواد (131 – 135 – 136)، وتحت مسمى تسوية المنازعات العمالية الجماعية، لذا سأقوم بتأصيلهما باعتبارهما من وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعيـة القـسرية بشيء من الإفاضة وسنتناول بالتفصيل هاتين الوسيلتين في هذا الفصل بحيث نتنـاول الحديث عن الإضراب من حيث التعريف به وبيان أنواعه وآثـاره ومعالجـة بعـض الجوانب المتعلقة به. وأيضاً لحديث عن الإغلاق والبحث في كافة الجوانب المتعلقة به والمتفرعة منه.

---

(1) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص223 وما بعدها .

(2) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص294 وما بعدها.

(3) العتوم، شرح قانون العمل، ص171 وما بعدها،-كرم، عبدالواحد، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 1998، ص234 وما بعدها.

## 2. 1 الإضراب

الإضراب مصطلح عام وجامع، خصوصاً إذا أخذنا هذه الكلمة على إطلاقها، فالإضراب قد يكون إضرابا عن الطعام لمطالب شخصية، أو إضرابا سياسياً من بعض الاتجاهات الفكرية لإبراز أرائهم الفكرية أو السياسية[1]، إلا أن ما نحن بصدد البحث فيه هو( الإضراب العمالي ) والذي يحصل نتيجة لنزاع عمالي جماعي يختص بشروط العمل وظروفه العامة التي تمس عدداً من العمال، وليس فرداً بذاته لأنه لا يتمتع بهذا الحق بمفرده، وسنقوم تالياً ببيان الأصل التاريخي للإضراب في بعض العصور حيث سنلاحظ بأنه من أقدم الأساليب وأكثرها نجاعة لتسوية الخلافات العمالية مع أرباب العمل في العصور السابقة.

والإضراب لا يعتبر وسيلة حديثة لتسوية المنازعات، وذلك لان قدماء المصريين استعملوه، ومما يدل على ذلك الحادثة التالية والتي وجدت في الآثار المصرية وهي[2]: (أنه في عام 29 من حكم رمسيس الثاني وفي اليوم العاشر من شهر امشير تسلق عمال تكرو بوليس الجدران الخمسة صائحين لقد جعنا ثمانية عشر يوماً ثم حفروا خنادق احتموا بها خلف معبد تورميس الثالث وخرج موظفو سجن تكرو بوليس والمتفرجون إلى مكان العمال، ثم دعوهم إلى العودة لعملهم قائلين لهم عندنا قمح من فرعون مخزون في مخازن تكرو بوليس وقد أغرى العمال هذا الكلام فعادوا إلى أعمالهم مع ذلك فإنهم في اليوم التالي تركوا الآتهم مرة أخرى وساروا حتى بلغوا الباب الجنوبي لمعبد تورميس الثالث وازدادت الحالة خطراً في اليوم الثالث، حيث احتل العمال المعبد كله واستعدوا للزحف إلى ما ورائه، وفي 12 امشير أصبح من الضروري أن تدعى القوات العسكرية فانتخب ضابطان وبعض الحراس من القلعة ليكونوا وسطاء، مع ذلك رفض العصاة قبول هذه الوساطة وأبدوا رغبتهم في مفاوضة رئيس المدينة الذي

---

(1) المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث، 2004، مجلد 20،عدد 4، ص 9 .

(2) العريف، شرح تشريع العمل، ص 234.

أرسل إليهم ليتوسط في أمرهم، وفي النهاية اضطر صاحب الخزينة (مـدناهت) إلـى جمع زعماء العمال ليسمع شكواهم فقالوا له:بان الجوع والظمأ يلمان بنا وليس عنـدنا شيء من النبات أو الزيت أو السمك أو أي نوع من الطعام فاكتب إلى فرعون واطلب إليه أن يدعنا نعيش.وفي شهر تيبي لم يتسلم كل عامل من هؤلاء جرايته اليومية فقـط بل جراية الأيام التي لم يتسلمها في الشهر السابق).

وما يؤكد ايضا على التأصيل التاريخي للإضراب[1]، ما حصل في رومـا سـنة (493) قبل الميلاد، فقد كانت روما منقسمة إلى فئتين، فئة **البليبين** (السكان العـاديين) ويشكلون كافة العمال، وفئة **الباتريسين** وهم (السكان الممتازين)، وقد ثارت خلافـات كثيرة بينهم حيث انسحب **البليبـين** من روما، الأمر الذي أضر **بالباتريـسين** وعطـل أشغالهم ومصالحهم إلى أن انتهى الإضراب بالصلح وتعديل امتيازاتهم.

وسنقوم هنا بالبحث في وسيلة الإضراب حيث سيتم تناول المواضيع المتعلقة بـه مثل التعريف بالإضراب العمالي وبيان الاثار المترتبة على الإضـراب. و سـنتطرق لموقف منظمة العمل الدولية منه من بعد ذلك لا بد لنـا مـن ان نقـوم بتقيـيم عـام للإضراب.

## 2. 1. 1 التعريف بالإضراب العمالي وأنواعه

سنتناول توضيح المعنى المقصود من كلمة الاضراب وذلك من خـلال التعريـف بهذا المصطلح في اللغة والفقه والقانون لننتقل بعدها الى بيان أنواعه على النحو التالي:

### 2. 1. 1. 1 تعريف الإضراب

يعرف الإضراب لغة[2] من خلال الرجوع إلى الأصل اللغوي لهذه الكلمة، وهـي (ضرب) حيث يقال أضرب في المكان أي أقام ولم يبرح وسكن لا يتحرك، واضـرب

---

(1) العريف، شرح تشريع العمل، ص234.

(2) أنيس،إبراهيم، و، منتصر، عبد الحليم، المعجم الوسيط ،الطبعة الثانية 1972 دون دار نـشر – باب ضرب- ص562.

العمال ونحوهم:كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم، والإضراب مصدر اضرب وفـي العرف الكف عن العمل.

وعرفت **المادة (2/90** ) من قانون العمل الاردنـي رقـم (21 ) لـسنة (1960) (الملغى) الإضراب بأنه (توقف مجموعة من العمال من العمل بسبب نزاع عمالي).[1]

ولقد استخدمت هذا التعريف الوارد في القانون الملغى، لان القـانون رقـم (8) لـسنة (1996) وتعديلاته ألغت هذا النص، ولم تأت بتعريف للإضراب، وذلك لان المـشرع اكتفى بتعريف الإضراب الذي ورد في مواد **نظـام وشـروط وإجـراءات الإضـراب** والإغلاق رقم (8) لسنة (1998)[2] حيث عرفه بأنه ( توقف مجموعه من العمال عـن العمل بسبب نزاع عمالي).

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التعريف هو ذات التعريف الذي سبق وكان موجـوداً في نصوص قانون العمل رقم (21) لسنة (1960) الملغى ولم يتم إدراجه في نصوص القانون الحالي.

أما بالنسبة للتعريفات الفقهية للإضراب، فقد تنوعت بالشكل واتحدت في المضمون وندرج بعضها للتوضيح:-

فقد عرف بعض الفقه الإضراب بأنه (توقف مجموعه من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطـالبهم المتعلقـة بـشروط العمـل وظروفه)[3].

---

(1) قانون العمل الأردني رقم 1 لسنة 1960و المنشور في الصفحة 511 من العدد 1991مـن الجريدة الرسمية و الصادرة بتاريخ 1960/5/21.

(2) نشر هذا النظام في الجريدة الرسمية على الصفحة 1055 مـن العـدد 4271 و الـصادرة بتاريخ 1998/4/1 . وتجدر الإشارة أن هذا النظام قد صدر بالاستناد لأحكـام المـواد 135 و140 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) العتوم، شرح قانون العمل، ص 187.

وعرفه فقيه آخر (امتناع مجموعة من العمال عن العمل امتناعاً فعلياً باتفاق فيما بينهم وتدبير منهم وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنيه تتعلق بشروط العمل أو ظروفه)[(1)].
في حين أوجز فقيه آخر تعريف الإضراب بأنه رفض العمل الجماعي من قبل العمـال تعبيرا عن عدم الاستجابة لمطالبهم من قبل أصحاب الأعمال[(2)].

إلا أن الفقيه الدكتور سليمان الطماوي قد جاء بتعريف شامل للإضـراب حيـث عرفه بأنه عبارة عن ( اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً بقصد التعبير عن استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور)[(3)]
وأشار فقيه آخر لتعريف الإضراب بأنه( توقف العمال المؤقت عن تنفيـذ التزامـاتهم بموجب عقود العمل بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة صاحب العمل بتحسين شـروط العمل)[(4)]. ويمكن لنا بعد استقراء هذه التعريفات الفقهيـة أن نخلـص إلـى تعريـف للإضراب بأنه (امتناع عدد من العمال في منشأة ما والمرتبطين معهـا بعقـود عمـل جماعية عن القيام بالواجبات والمهام الموكولة إليهم للمطالبة والضغط علـى صـاحب العمل لتعديل وتحسين شروط العمل بما يتناسب مع وضعهم).

ومن خلال هذه المجموعة من التعريفات للإضراب تستطيع أن نصل إلى نتيجـة مفادها أن الإضراب حتى يكون إضراباً ومتفقاً مع التعريفات السابقة فانـه يجـب أن يشتمل على عناصر هي:

---

(1) الطورة،عبدالقادر، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية،المطبعـة الفنيـة الحديثـة، عمان1988، ص 39.

(2) زويلف، مهدي، إدارة العلاقات الصناعية ، مطبعة دار ضيف، عمان، 1994، ص106

(3) الطماوي، سليمان، مبادئ القانون الإداري، نظرية المرافق العامة وعمـال الإدارة، دون دار نشر، القاهرة، 1973، ص177.

(4) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 323.

1) الغاية من الإضراب وتتمثل بحدوث نزاع عمالي جماعي ما بين طرفي عقد العمل من عمال وأصحاب أو صاحب عمل حول نقطة مـا تتعلـق بظـروف العمـل أو شروطه.

2) الاتفاق الجماعي ويتمثل في توقف مجموعة من العمال عن العمل بصوره جماعية، إذ لا يعتد بالإضراب الصادر عن فرد أو اثنين.

3) النتائج المرتقبة من الإضراب وتتمثل بقيام صاحب (أصحاب العمل) بتلبية مطالب العمال وحل النزاع القائم.

وهذه العناصر إذا ما توافرت، فإننا نكون أمام إضراب عمالي الأمر الذي يقودنا للبحث في صحة الإضراب، فهناك أنواع للإضراب وهو ما سنأتي على بيانه تالياً:

### 2. 1. 1. 2 أنواع الإضراب:

إن الإضراب الصادر عن العمال في منشأة ما يتخذ أشكالا عديدة، وذلك بإختلاف الناحية التي ينظر إليه من خلالها، فمن حيث المشروعية ينقسم الإضراب إلى إضراب مشروع وآخر غير مشروع، وإذا ما نظرنا للإضراب من ناحية درجة خطورته أو شدة جسامته فهو يتخذ أشكالا عديدة، فإما أن يكون إضرابا تحذيرياً أو إضرابا فجائياً، وإما أن يكون دورياً أو جزئياً أو يتخذ شكلاً تضامنياً إلى أن يتخذ شكل الاعتصام، وسـنقوم تالياً ببيان كل شكل من هذه الأشكال كل حسب الناحية التي ينظر إليه من خلالها:

**أ) من حيث المشروعية:**

ينقسم الإضراب من هذه الناحية الى نوعين هما:

أولاً: **الإضراب المشروع:**

تجدر الإشارة بداية أن المشرع لم يقر صراحة بوجود الإضـراب كوسـيلة مـن الوسائل القسرية التي تستعمل لحل المنازعات العمالية[1] ، إلا أننا نستطيع أن نستخلص إقراره لهذه الوسيلة من خلال نصوص **المواد (134 و 135 و 136** ) من قانون العمل

---

(1) المغربي، حالات وقف عقد العمل، ص9 .

الأردني النافذ، فمن خلال المواد السابقة الذكر، نلاحظ الإقرار الضمني للإضراب وذلك من خلال تنظيمه لحالات الإضراب وبيانه لآلية الإضراب وبيانه أيضا للعقوبة أو الجزاء لمخالفة هذه الآلية وليس على قيام الإضراب .

وهذا اعتراف واضح من المشرع بمشروعية الإضراب وعليه ومن خلال تحليل نصوص المواد **(134 و 135 و 136 )** يتبين لنا أن الإضراب حتى يكون مشروعاً ولا يطال العمال المضربين أية مسؤولية او تبعات قانونية لا بد لهم من مراعاة ما يلي:

أ) يجب على العمال الذين ينوون القيام بإضراب أن يقوموا بإشعار صاحب العمل بالإضراب قبل فترة من الوقت، وحددها القانون بأربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب، أما إذا كان هؤلاء العمال يعملون في إحدى المرافق العامة فان المدة تضاعف لتصبح ثمانية وعشرين يوماً[1].

ونلاحظ أن المشرع قد بين ما يعتبر من المصالح العامة وما لا يعتبر منها[2]،حيث قام المشرع بتعريف المصالح العامة بأنها( أي خدمة من خدمات المرافق العامة بما في ذلك خدمة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية والماء والكهرباء والمحروقات والمستشفيات والمخابز وصناعة الأدوية، أو أي قسم يتعلق بصيانة المؤسسة أو سلامة العمال المستخدمين فيها أثناء العمل، أو أي خدمه يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل على إنها من خدمات المصلحة العامة على أن ينشر قرار مجلس الوزراء في الجريدة الرسمية.

ب) أن لا يقوم العمال بإضرابهم خلال فترة البحث في النزاع العمالي أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية[3].ويمتنع أيضا القيام بالإضراب في ظل وجود تسويه نافذة المفعول أو أي قرار معمول به، وبالأخص إذا كان الإضراب متعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار، إذ يجب عليهم

---

**(1)** المادة(135/أ) من قانون العمل الأردني.

**(2)** نظام وشروط الإضراب و الإغلاق رقم 8 لسنة 1998 المادة(3).

**(3)** قانون العمل الأردني المادة (134/أ).

الانتظار حتى ينهي مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق المهمة الموكولة إليـه، لأنـه ربما أن يكون في قرارهم ما ينهي النزاع وبذلك يكون الإضراب غير مبرر وغير منطقي .

ج) يجب أن يكون الإشعار الذي سبق واشرنا إليه سابقاً كتابياً ومتـضمناً لموضـوع النزاع وتاريخ الإضراب المنوي القيام به[1] ويلاحظ أن المشرع أكد علـى شـكلية الإشعار، فأكد على أنه يجب أن يكون (مكتوباً ) ولا يعتد بالإشعار الذي يصدر من أفواه العمال إلى أصحاب العمل، وأكد أيضا على أن يكون هذا الإشـعار متـضمناً لأساس وجوهر النزاع والنقطة التي حصل حولها الخلاف وتاريخ اليـوم المزمـع القيام به بالإضراب.

د) يجب أن يكون الاشعار بالاضراب موقعاً من العمال أو من النقابة التي تمثلهم، إلا أن المشرع اشترط صراحة أن يذكر أسماء العمال القائمين بالإضراب وتحديد فئاتهم العملية بوضوح[2].

هـ) أن يقدم الإشعار إلى صاحب العمل أو من ينوب عنه، أما إذا لم يكن بالمقـدور ذلك فانه يجوز للعمال أو نقابتهم إرساله بالبريد المسجل على انه يعتبر التبليغ قد تم بعد مضي سبعة أيام من تاريخ الإرسال، الأمر الذي يترتب على العمـال كنتيجـة لذلك تغيير تاريخ الإضراب ليبدأ من تاريخ انتهاء هذه المدة[3].

و) يجب على العمال أو النقابة التي تمثلهم والذين ينوون القيام بالإضـراب إرسـال نسخه من الإشعار إلى مديرية العمل التي تقع المنشأة ضمن اختصاصها المكـاني وأكد المشرع على إن يكون إرساله وتسليمه للمديرية باليد[4].

---

(1) نظام شروط وإجرءات الإضراب والإغلاق رقم 8 لسنة 1998 المادة (4/أ).

(2) نظام شروط وإجرءات الإضراب والإغلاق المادة (4/ب).

(3) نظام شروط وإجرءات الإضراب والإغلاق المادة (4/ج).

(4) نظام شروط وإجرءات الإضراب والإغلا ق المادة (4/ج).

إذا تمت مراعاة الشروط السابقة ولم يستثنن العمال المضربين أي شرط ولـم يقومـوا بإهمال أي إجراء تكون أمام إضراب مشروع ويتفق مع إحكام القانون.

**ثانياً الإضراب غير المشروع :**

سبق لنا الحديث عن إجراءات وشروط الإضراب المشروع وبينا الآليه أو الماهية للقيام بالإضراب المشروع وعليه فان أية مخالفه لهذه الإجراءات أو حتـى إغفـال أي إجراء سبق ذكره نكون أمام إضراب غير مشروع، مما يترتب على ذلك عقوبات على العمال المضربين وحتى على نقابتهم وهذه العقوبات أكد عليها المشرع فـي نـصوص قانون العمل والتي نظمها في المادة (136/أ) فنصت على إن عقوبة العامل المـضرب إضرابا غير مشروع هي الغرامة خمسين دينار عن اليوم الأول من الإضـراب غيـر المشروع وخمسة دنانير عن الأيام الأخرى التي يستمر فيها الإضراب بالإضافة إلـى حرمان العامل الذي اضرب إضرابا غير مشروعاً من أجره.ونلاحظ أن المـشرع قـد راعى الوضع الاقتصادي للعمال، كونهم الطرف الأضعف في عقد العمل فقد فـرض عليهم جزاءات تتناسب مع أوضاعهم ألاقتصاديه، وذلك بان جعل الغرامة قليلة نوعاً ما على ما يقومون به من إضرابات.

**ب) من حيث الخطورة أو الجسامة**:

1) **إضراب تحذيري:** هذا الإضراب يصدر من العمال بغية تحذير وتنبيـه صـاحب العمل إلى جدية ما يطالبون به على أن أهم ما يميز هذا النوع من الإضـراب انـه أمده يكون محدداً وفي الأغلب لا يتجاوز بضع ساعات أو يوم واحد[1].

**2) إضراب فجائي:** وهو إضراب غير منظم ويحدث مفاجئه ويكـون لمـده قـصيرة، ليوصل العمال احتجاجهم لصاحب العمل عن بعض القرارات التـي اتخـذها فـي المنشأة التي يعملون فيها[2].

---

(1) الداوودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 194.

(2) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 324.

3) **إضـراب دوري:** وهو الإضراب الصادر من العمال بالتوقف عن العمل لكن لـيس بصفة عامة، وإنما يقومون بالتناوب فيقومون بإيقاف العمل في قسم أو دائرة معينة من المنشأة على أن لا يدوم الإضراب فيه وإنما ينقل الإضراب إلى قسم أو دائـرة أخرى وذلك لهدفان هما استمرار الإضراب لأطول فتره ممكنه، مما يزيد الـضغط على صاحب العمل والهدف الثاني الحفاظ على أجور العمال وعدم التضحية بكافـة أجورهم وخصوصاًإذا ما كانت مدة الإضراب طويلة[1].

4) **إضراب جزئي:-** وهذا الإضراب اختلف شراح القانون على تسمية فمـنهم مـن أطلق عليه تسمية(الإضراب بالقطارة)[2]، ومنهم اسماه( الإضراب غير الصريح)[3] والبعض الآخر اسماه بإضراب الإنتاج[4]، وذلك لان العمال لا يقومون بإضـراب عن العمل وإنما يتجهون فيه إلى زيادة الوقت اللازم للعملية الانتاجية المعتـادة أو إنقاص الجودة المعتادين على القيام بها في الأيام العادية.إذ أن مثل هذا التـصرف يعتبر غش من قبل العمال تجاه صاحب العمل لان العامل يحصل على كامل أجوره رغم تعمده لإنقاص كمية إنتاجيته.وهذا النوع من الإضرابات يعـد مـن أخطرهـا وأكثرها إضرارا بصاحب العمل، إذ أن العامل يحصل على كافة أجوره رغم عـدم إنتاجيته الكاملة وآثاره تنصب على صاحب العامل فقط[5]. وذلـك لان الإضـراب الصريح يشكل ضرراً لكلا الطرفين فهو يحرم العمال من أجورهم عن الفترة التـي استمر فيها الإضراب، ويحرم صاحب العمل من إنتاج منشأته مما يدفع الطـرفين إلى التوصل إلى صيغه تفاهم في وقت سريع، أما الإضراب في القطـارة يعطـي

---

(1) انظر، الداوودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 192.

(2) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 325.

(3) الداوودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 192.

(4) العابد، عدنان، وإلياس، الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، بغداد ،1980، ص234.

(5) نائل، قانون العمل الجديد، ص 651.

العمال مركز قوه يستطيعون من خلاله الضغط على صاحب العمل الأمر الذي قـد يدفعه للموافقة على مطالبهم حتى لو كانت غير منطقيه حتى لا تزيد حجم خـسائره أكثر.

لذا فان جانب من الفقه[1] رأوا أن هذا النوع يعتبر وسيلة غير مشروعة بل انـه خطأ يبرر مسؤولية فاعله ، لا بل إن مثل هذا الإضراب يعتبر تعديلاً من جانب واحـد في مستوى الإنتاج المتفق عليه صراحة أو ضمنا في العقد مما يترتب على ذلك نتيجة مفادها أن أي تعديل يطرأ على العقد ويكون قد صدر من جانب واحـد يكـون بـذلك تصرفاً باطلاً مما يحق للطرف الآخر كنتيجة حتمية لهذا الأمر إبطال العقد والمطالبـة بتعويض عادل، ولان الأساس الذي يبنى عليه تنفيذ العقود هو أن يتم تنفيذها وفقاً لمبدأ حسن النية، الأمر الذي لا يتفق مع الإضراب بالقطارة أو الجزئي إذ انه ينطوي على سوء نية من قبل العامل .

وتجدر الإشارة هنا أن جانباً من الفقه[2] قد اعتبر الإضـراب بالقطـارة لا يشكل إضرابا بالمعنى الدقيق، إذ اعتبروه مجرد تقليص في كميات الإنتاج، الأمر الذي يعتبر تصرفاً غير مشروع، فهو بذلك يختلف عن مفهوم الإضراب الذي أكـد جمـوع فقهاء قانون العمل انه امتناع عن العمل كما بيناه سابقاً، واعتبره أيضا جانب آخر مـن الفقه [3]انه عبارة عن مغالاة في دقة الإنتاج أو العمل بصورة تؤدي إلى قلـة الإنتـاج وليس إضرابا.

5) **إضراب تضامني:** وهو إضراب يـنظم تأييـدا لمطالـب عمـال آخـرين غيـر العمالالمضربين[4]، وذلك كوسيلة ضغط على صاحب العمل بضرورة إجابة مطالب

---

(1) العريف، شرح تشريع العمل، ص 274.

(2) نائل، قانون العمل الجديد، ص 651

(3) كرم، قانون العمل، ص 234.

(4) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 235.

زملائهم في قسم آخر غير الذين يعملون فيه كنوع من التضامن فيما بينهم وإيمانـا منهم بالمطالب التي ينادون بها.

6) **الاعتصام:** ويعتبر الاعتصام من اشد حالات الإضراب وأقساها وذلك لكونه مرتبط بعمل آخر ألا وهو قيام العمال أو بعضهم بالسيطرة على محل العمل، وذلك بهدف منع صاحب العمل من تشغيل عمال جدد في مواقع العمال المـضربين، أو حتـى تشغيل العمال الآخرين في المنشأة من غير المضربين[1] .

## 2. 2 آثار الإضراب

إن الباحث و المتابع للشؤون الخاصة بمنازعات العمل الجماعية لا بد وان يلاحظ أمرا جلياً في مثل هذه المنازعات التي قد تأخذ مظهراً قسرياً للتعبير عن النزاع القائم، أو وسيلة قسرية -كما يرجح المشرع الأردني- لحلها والمتمثلة بالإضراب أو الإغلاق، فهذه المظاهر أو الوسائل على حد سواء تؤدي إلى إحداث اضـطرابات فـي الوضـع الاقتصادي للمنشأة، أو المؤسسة موضوع النزاع، ويتفاقم هذا الأمر ويزداد تعقيداً إذا ما كانت هذه المنشآت منشآت حيويـة، وتـؤثر فـي الـصالح العـام لجمـوع أفـراد المجتمع.والآثار السلبية للإضراب السابق ذكرها تنصرف آثارها إلى العمال الذين قاموا به أيضا باعتبارهم احد أفراد المجتمع المعنيين بالوضع الاقتصادي العام، لا بل إنهـم بالإضافة لما سبق، فإنهم سوف يحرمون من أجورهم نتيجة لهذا الإضراب الـذي قـد يطول أمده.ولبيان تلك الآثار بشكل أكثر تفصيلاً، فانني سأفرد لكل اثـر مـن الآثـار موضوعاً مستقلاً، ففي الأول سنتناول (آثار الإضراب على عقد العمل)، ثـم سـيكون الثاني مخصصاً(لآثار الإضراب على العمال )، أما الثالث سيكون مخصصاً لبيان (آثار الإضراب على الأجر)، و ذلك على النحو التالي :

---

(1) الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص 192.

## 2. 2. 1 اثر الإضراب على عقد العمل:

إن موضوع اثر الإضراب على عقد العمل اخذ جدلاً فقهياً طويلاً، فمنهم من قـال أن الإضراب قد ينهي عقد العمل، أو قد يكون موقفاً له في بعض الحالات، ومنهم مـن قال انه لا يؤثر نهائياً على العقد. فعلى سبيل المثال كان القضاء الفرنسي سابقاً يؤكـد على أن الإضراب من الأسباب الموجبة لفسخ عقد العمل، معللاً رأيه بان قيام العامـل بالإضراب هو اعتراف منه بعدم رغبته في إكمال العقد المبرم، وبالتالي فهـو يحـتج بضرورة تعديل عقده وفسخ العقد السابق، مما يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العامـل المضرب وتشغيل عامل آخر قد يقبل بشروط العقد التي احتج عليها العامل المـضرب وبنا عليها إضرابه .ولم يكتفِ الفقه الفرنسي بذلك، وإنما تجاوز ذلك الحد أيضا ليجيـز لصاحب العمل الرجوع إلى العامل المضرب ومطالبته بالتعويض بإعتباره قد فسخ عقده المبرم بشكل تعسفي، الأمر الذي يصح معه المطالبة بالتعويض[1].

إلا أن الفقه الفرنسي واجه نقداً كثيراً في اعتماده لهذا المذهب الأمر الذي دعاه إلى تعديل موقفه وخصوصاً بعد صدور دستور عام (1946)، الذي اعترف بحق الإضراب للعمال، واتجه لإعتبار أن الإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل طوال فترة الإضراب، وانه لا يجوز إنهاء عقد العمل في حالة الإضراب إلا إذا كان العامل مرتكباً لخطأ جسيم في إضرابه.

إلا أن مسألة تحديد مدى التناسب ما بين الخطأ المرتكب من قبل العامل وما بين الجزاء الذي فرضه صاحب العمل على العامل قـد اسـتأثرت بـه المحكمـة العليـا الفرنسية[2]، ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الفرنسي لم يضع تعريفاً واضحاً للخطأ

---

(1) paul augier : "arbitrage et surar bitrage dans les conflits collectifs dutravail " the paris :1938. p:59.

نقلاً عن عبد اللطيف، خـالفي، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتـوراه، غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، 1988، ص 102.

(2) نائل، قانون العمل الجديد، ص 690 .

الجسيم، وإنما توجه العرف لإعتبار بعض الأفعال الصادرة من العمال أخطاء جسيمة، ومنها[1] المشاركة في إضراب غير مشروع أو تحطيم مقتنيات المنشأة التي يعمل بها، وأية أعمال عنف أو أعمال تمس حرية العمل و غيرها من الاعمال التي ذكرها وزير العمل الفرنسي عام 1950 في المرسوم الذي أصدره بهذا الشأن[2] على أن جانباً مـن شراح قانون العمل[3]، قد عرف الخطأ الجسيم بأنه عدم إدراك ما كان على أي احد أن يدركه، وفي التشريعات العربية، فان المغرب سارت على النهج الفرنـسي، إلا أنهـا جعلت الأساس لحق صاحب العمل في فصل العامل المضرب إذا كان إضـرابه غيـر مشروع وارتكابه لأعمال تقصيرية[4].

أما في التشريع الأردني، نلاحظ انه لا وجود لنصوص تعالج هذه المسألة وحتـى في النظام الخاص بالإضراب عند التمعن فيه لا تلحظ سوى نـصوص تقـوم بتحديـد إجراءات الإضراب وحالات مشروعيته، مما يجعلنا عند البحث في آثار الإضراب على عقد العمل نرجع إلى القواعد العامة التي تنظم هذه العقود، إلا انه يمكن أن نـستخلص نتيجة - قد تصيب وقد تخطئ- مفادها انه ما دام المشرع قد أجاز لـصاحب العمـل حرمان العامل المضرب من أجره عن الفترة التي اضرب بها، ولم يفرض أي جـزاء آخر عليه، وبالأخص إذا كان العمال حريـصين علـى مراعـاة الـشروط القانونيـة المنصوص عليها قانوناً، فانه من الظاهر انه قد اعتبر الإضراب موقفاً لعقـد العمـل وليس منهياً له، أي أن توقفه عن القيام بمهامه التي يستحق عليها الأجر يعفي صـاحب العمل من أداء الأجر للعمال إلى حين انتهاء إضراب العمال وزواله.

---

(1) ذكرت هذه الأعمال ليس على سبيل الحصر و إنما على سبيل المثال وذلـك فـي المرسـوم الصادر عن وزير العمل الفرنسي عام 1950.

(2) Boitel:"lafaute lourde dugreviste" in rev droit ouvrier No،4 m p:59
نقلاً عن عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، ص 107.

(3) عامر، حسين، التعسف في استعمال الحق وإلغاء العقود، مطبعة مصر1960، ط/1،ص 322.

(4) عبداللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، ص 102.

**2. 2. 2 اثر الإضراب على العمال المضربين وغير المضربين:**

إن اثر الإضراب على العمال المضربين قد سبق وان بيناه وأشرنا إليه من حيـث أثره على عقودهم، ومن حيث العقوبة المفروضة عليهم في حال قيامهم بإضراب غيـر مشروع، إلا أن ما يجدر بحثه اثر الإضراب على العمال غير المضربين، وما قد يلحق بهم من نتائج في حال قيام إضراب من قبل العمال الآخرين في هذه الحالة . فقد يكون إضراب بعض العمال دون الآخرين سبباً لوقف العمل في المؤسـسة، وخـصوصاً إذا كانت تلك المؤسسة والمنشأة تعمل ضمن خط إنتاج متكامل فتغيب قـسم واحـد مـن الأقسام المسؤولة عن جزء من العملية الانتاجية يـؤدي إلـى إيقـاف العمـل لـدى المجموعات الأخرى، وقد يحدث أن يكون بعض العمال قد استولوا علـى المنـشأة أو المؤسسة في إضرابهم، مما قد لا يمكن العمال الآخرين من الدخول والقيـام بعملهـم، فعالج الفقه الفرنسي هذا الامر بإعفائه صاحب العمل من التزامه بدفع أجور العمال غير المضربين في حالة وجود إحدى الحالتين السابق ذكرهما، لكنه لم يكتفِ بـذلك وإنمـا أضاف شرطا إضافيا يتمثل في انه لابد من أن يثبت (صاحب العمل ) وجود حالة القوة القاهرة، وحصر المشرع الفرنسي هذه الوسيلة بأن يتقدم بطلب إلى الجهات المختـصة يطلب فيه إخلاء مكان العمل(1)، وان لم يقم بذلك فانه لا اعتبار للإضراب وهو ملـزم بدفع أجور العمال غير المضربين حتى ولم يقوموا بعملهم. أما التشريع المصري، فلـم يترك الأمر، وإنما قام بتنظيم هذه المسألة(2) بنصه على انه إذا حضر العامل إلى مقـر

---

(1) أصدرت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية قرارا يقضي بـ ( إذا اقتصر رب العمـل الـذي احتل المضربون أماكن العمل في مؤسسته على تقديم شكاية بشأن هذا الاحتلال إلى السلطة القضائية دون أن يطلب تدابير خاصة رامية إلى الحصول على إفراغ الأماكن المحتلة فانه لا يمكن إعفائه من التزاماته نحو عماله غير المضربين لأنه لا يمكنه أن يثبت وجود صعوبة يستحيل التغلب عليهـا و من شانها تؤلف قوة قاهرة . Cas .sol .du 18 octobre 1952 in J.C.P 1952 .IV P :165

نقلاً عن عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 115.

(2) تم تنظيم هذا الامر في نصوص قانون العمل المصري رقم 12 لـسنة 2003 الجديـد فـي منطوق المادة 41 منه .

عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرته وحالت بينه وبين مباشـرة هـذا العمل أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره، أمـا إذا كان الاضراب راجعاً الى خطأ صاحب العمل فإنهم يستحقون أجـرهم كـاملاً ولا عبرة فيما إذا كان هذا الخطأ قد صدر عمداً ام غير عمدي من جانب صـاحب العمـل فهو ملزم به في كلا الحالتين باجور كافة العمال بما أن الخطأ ليس أجنبياً عنه[1].

وأما بخصوص التشريع الأردني فانه لم يعالج هذه الحالة ولم ينص على أي أمر يتعلق بها في نظام الإضراب، أو في قانون العمل ولذلك فانه يرجع بها إلـى القواعـد العامة في القانون وتجدر الإشارة انه لم يسبق وجود حالة مشابهة لما سبق قد حدثت في إحدى المنشآت أو المؤسسات المحلية، ولم أوفق في أن أجد أي سابقه قضائية في هـذا الشأن حتى نستخلص موقف القضاء الأردني من هذا الأمر.

### 2. 2. 3 أثر الإضراب على الأجر:

إن عقود العمل تعتبر من العقود الملزمة للجانبين، فهو يحمل كل من طرفي العقد التزاماً من جهة، ويمنحهم حقوقا من جهة أخرى، فالعامل عليه الالتزام بالقيـام بعملـه المطلوب منه، وله حق في الأجر عن العمل الذي قام به، أما صاحب العمل فعليه التزام وهو إعطاء العامل أجره وله حق الحصول على منفعة من جراء قيام العامـل بـأداء أعماله، فنلاحظ هنا أن ما كان التزاماً على العامل هو حق لصاحب العمل ومـا هـو التزام على صاحب العمل هو حق للعامل، وانه لا يجوز الإخـلال بهمـا مـن كـلا الطرفين.

إن الإضراب كما أسلفنا هو توقف العامل عن أداء عمله ويستوي بذلك الإضراب المشروع وغير المشروع، وحيث أن العامل يتجه إلى الإضـراب كوسـيلة للمطالبـة بتعديل احد شروط عقد العمل المبرم بمحض إراداته، فهو توقف عن تنفيذ التزام ملقى

---

(1) البكري، محمد عزمي، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد،1985، الجـزء الأول، ص732.

على عاتقه، الأمر الذي يضطر صاحب العمل الى التوقف عن تنفيذ التزامه ألا وهـو دفع الأجر، فنلاحظ أن اثر الإضراب على الأجر هو حرمان العامل المضرب من أجره عن هذه الفترة، وهذا الاتجاه ما ذهب إليه المشرع الأردني[1]، حيث أكد على أن تكون عقوبة الإضراب غير المشروع الغرامة ( 50) دينار عن اليوم الأول و(5) دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب، ويحرم العامل من أجره عن الأيام التي يـضرب بهـا، وهذا الاتجاه ما سارت عليه غالبية التشريعات العمالية في هذا الشأن.

**2. 3 موقف منظمة العمـل الدولية من الإضراب**

أنشئت منظمة العمل الدولية عام (1919) بهـدف تعزيـز العدالـة الاجتماعيـة والمساهمة في تحقيق سلام عالمي ومستديم، ويعتبر تكوينها الثلاثي فريداً مـن نوعـه بالمقارنة مع سائر منظمات الأمم المتحدة، حيث يتألف مجلس إدارتهـا مـن ممثلـين للحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال حتى تتحقق العدالة بشكل متساوٍ بين جميع الأطراف، وتجدر الإشارة أن المملكة الأردنية الهاشمية هي عضو فاعـل فـي هـذه المنظمة.وقد أنشأت منظمة العمل الدولية ضمن كوادرها المتابعـة لـشؤون العمـل، والحريصة على تقديم التثقيف العمالي وزيادة الوعي لدى العـاملين، ولنقـابتهم لجنـه تسمى بلجنة الحريات النقابية الثلاثية الأطراف التي عينها مجلس إدارة منظمة العمـل الدولية عام (1951)، ومهمتها معالجة الشكاوى المتعلقة بانتهـاك الحريـات النقابيـة والمقدمة إليها إما من قبل الحكومات أو منظمات أصحاب العمل والعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه اللجنة عالجت منذ تأسيسها أكثر من (1800) قـضيه ساهمت في تمكينها من وضع مجموعة كاملة ومتوازنة ومتجانسة من المبادئ المتعلقة بمسائل الحريات النقابية، وذلك باستنادها إلى دستور منظمة العمـل الدوليـة، والـى

---

(1) المادة (136/أ ) قانون العمل الأردني .

الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الوثيقة الصلة بهذه المسائل[1]، ومن خلال تحليل هذه القضايانستخلاص وجهة نظر منظمة العمل الدولية حول مسألة الإضراب إذا ما حصرنا القضايا المتعلقة بالإضراب وتمعنا في الموجز المدرج لاحقاً للقضية المعروضة عليها:

**موقف منظمة العمل الدولية حول إقرارها لحق الإضراب للعمال :**

أقرت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية بأن حق الإضراب يأتي في عداد الحقوق الاساسية للعمال ومنظماتهم، واعترفت لجنة الحريات النقابية بحق العمال ومنظماتها في الإضراب كوسـيلة مـشروعه للـدفاع عـن مـصالحهم الاقتـصادية والاجتماعية[2] .

واعتبرت اللجنة أيضا أن حق الإضراب هو إحدى الوسائل الأساسية التي يستطيع العمال ومنظماتهم من خلالها تعزيز مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنهـا، ومن خلال ما سبق نلاحظ هنا أن المنظمة قد اعترفت بهذا الإضـراب وأقـرت بـه كوسيلة مشروعه للمطالبة بحقوق العمال ولم تنكره [3].

**موقف منظمة العمل الدولية من نطاق الإضراب :-**

قامت لجنة الحريات النقابية بتحديد نطـاق الإضـراب حيـث أكـدت علـى أن الإضرابات تعتبر مشروعة على المستوى الوطني طالما أنها ترتكـز علـى أهـداف اقتصادية واجتماعية، ومن دون أن تكون ذات طابع سياسي كما لا يمكن الموافقة على حظر الإضرابات إلا إذا كان الأمر يتعلق بموظفي القطاع العام الذين يمارسون السلطة باسم الدولة والمستخدمين في قطاع الخدمات الأساسية بكل ما تعنيه هذه الكلمة، حيـث

---

(1) لمزيد من الاطلاع على بعض القضايا الرجوع إلى موجز المبادئ والقرارات الصادرة عـن مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الاولى، 1996.

(2) الموجز رقم 1985 فقرة 364 و الموجز رقم 1985 فقـرة 362 – الحريـات النقابيـة – مكتب العمل الدولي –جنيف -1996- ص 143.

(3) الموجز رقم 1985فقرة 363 –المرجع السابق ص 143.

يقصد بالخدمات المذكورة أي نوع منها يمكن أن يؤدي توقفه إلى تهديد حياة النـاس أو سلامتهم الشخصية أو صحتهم وتعريض جميعهم أو قسم منهم للخطر[1].

بعد التمعن بهذا التقرير يتبين أن المنظمة ترى أن الإضرابات تعتبر مشروعة إذا لم يكن بها بعد سياسي، علماً بأن الإضراب السياسي يختلـف اختلافـاً كبيـراً عـن الإضراب العمالي أو المهني والذي نحن بصدد الحديث عنه، ولعل ابرز الاختلافـات هي أن الإضراب السياسي لا يكون موجهاً أو المقصود منه صاحب العمل، كمـا هـو الشأن في الإضراب العمالي، إذ أن الإضراب السياسي يكون ضد الحكومات أو ضـد اتجاهات سياسية حكومية، والإضراب السياسي يصدر من شخص أو مجموعة أشخاص باعتبارهم أفرادا في الدولة، وليس باعتبارهم عمـالاً يطـالبون بتحـسين أوضـاعهم المهنية[2]، لذا وعطفاً على ما سبق فان كان القائمون بالإضراب هم عمال يعملون فـي منشآت لا تعتبر عامه أو مؤسسات تخدم عامة الجمهور وتؤثر بحياتهم أو صحتهم، ولم يكن الإضراب يقصد من ورائه أهدافا سياسية، فان الإضراب يعتبر مشروعاً ويعتبـر حقاً من الحقوق المكتسبة للعمال بموجب القوانين والأنظمة وما عدا ذلك يعتبر إضرابا غير مشروع.

**موقف منظمة العمل الدولية من العدد اللازم للعمال المضربين:**

أكدت لجنة الحريات أن منظمة العمل الدولية قد طلبت من حكومة بلد مـا اتخـاذ التدابير اللازمة لتعديل الشروط القانونية القائلة بوجوب اتخاذ قرار الإضراب من قبـل أكثر من نصف العمال الذين ينطبق عليهم القرار بخاصة في المؤسسات ذات العضوية النقابية الكبيرة [3].

---

(1) التقرير رقم 281 الصادر عن لجنة الحريات النقابية لدى4/143– الحريـات دوليـة فـي القضية رقم 1569 في الفقرة 4/143–  الحريات النقابية، ص 147.

(2) نائل، قانون العمل الجديد، ص 145.

(3) التقرير رقم 249 في القضية رقم 1759 فقرة 345 –الحريات النقابية ص 151 .

كما أقرت اللجنة في أن وجوب اتخاذ القرار من قبل أكثر مـن نـصف العمـال المعنيين لإعلان الإضراب أمر مبالغ به، وقد يعوق بـشكل واسـع إمكانيـة إعـلان الإضراب لا سيما في المؤسسات الكبرى[1].

وبينت لجنة الحريات النقابية أيضا انه قد يكون تأمين نـصاب مـن ثلثـي عـدد الأعضاء أمرا صعباً لا سيما إذا كان للنقابات العمالية أعضاء كثـر منتـشرون علـى مساحه كبيره[2].

وبناء على ما سبق، فإن موقف منظمة العمل الدولية جاء واضحاً بهذا الـشأن، إذ أكدت على عدم الاشتراط لنصاب معين من العمال حتى يصح إضرابهم، فهي ترى أن اشتراط نسبة مثل النصف أو الأغلبية أو حتى ثلثي الأعضاء أمـر يـصعب تحقيقـه، خصوصاً إذا كان العمال ينتمون لنقابات كبيرة وينتشرون في مناطق بعيدة وواسـعة، الأمر الذي قد يشكل عائقا أمام العديد من العمال يمنعهم مـن اسـتعمال حقهـم فـي الإضراب.

**موقف منظمة العمل الدولية حول عقوبة الإضراب:**

إن موقف لجنة الحريات النقابية موقف صريح، حيث أكدت على انه يجـب أن لا يعاقب احد للقيام أو بمحاولة القيام بإضراب قانوني[3].كما بينت أيضا انه في حال كان الاقتطاع من الأجور اكبر من المبلغ العائد إلى فترة الإضراب فان اللجنة ذكرت بـان فرض العقوبات على الإضراب لم يؤدِ إلى علاقات عماليه متجانسة[4].

---

(1) قرار لجنة الحريات النقابية في القضيتين ذوات الأرقـام 1648و 1650 الـصادر ضـمن تقريرها رقم 291 في الفقرة 468 – الحريات النقابية –ص 150.

(2) الموجز رقم 1985 الفقرة 383 –الحريات النقابية ص 150.

(3) التقرير رقم 295 في القضية رقم 1755 فقرة 343، الحريات النقابية، ص 171 .

(4) التقرير رقم 283 في القضية رقم 1479 فقرة 99، الحريات النقابية، ص .172

إن اللجوء إلى تدابير خطيرة كصرف العمال مثلاً بسبب مشاركتهم في إضراب أو رفض إعادة توظيفهم يحمل ضمن طياته خطر التعسف الشديد ويشكل خرقاً للحريات النقابية[1].

وعلى ضوء ما سبق نلاحظ أن الموقف العام لمنظمة العمل الدولية في حالة الإضراب المشروع انه لا يجوز فرض عقوبة على العامل المضرب إضرابا مشروعاً ويتفق مع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً سوى العقوبة المنصوص عليها قانوناً وهي حرمانه من أجره عن الفترة التي اضرب بها، على أن لا تزيد العقوبات عن ذلك في أي حال من الأحوال، وإلا اعتبر خرقاً للحريات النقابية الأمر الذي قد يعتبر تعسفاً شديداً.

بعد هذا الاستعراض لبعض القضايا التي طرحت على لجنة الحريات النقابية لدى
بعد هذا الاستعراض لبعض القضايا التي طرحت على لجنة الحريات النقابية لدى
منظمة العمل الدولية والتي توضح لنا الاتجاه العام لمنظمة العمل الدولية لحق الإضراب، ومن هذا المنطلق نخلص إلى عدد من النتائج نجملها على النحو التالي:

1) أقرت منظمة العمل الدولية بحق الإضراب واعتبرته وسيلة مشروعة لمطالبة العمال بحقوقهم، وان حق الإضراب يدخل ضمن الحقوق الاساسية لهم أو لنقاباتهم، وانه لا يجوز حظر الإضراب بأي شكل من الأشكال إذا كان مشروعاً و قانونياً.
2) رأت منظمة العمل الدولية أن النطاق العام للإضراب هو نطاق مفتوح، ويستطيع أي عمال القيام به، لكنها استثنت من هذا النطاق عمال المرافق العامة أو المنشآت التي تؤثر في حياة الناس وصحتهم، واستثنت أيضا الإضرابات السياسية من النطاق العام للإضراب الذي أقرته.
3) لم تشترط منظمة العمل الدولية عدداً أو نسبة معينة من العمال حتى يصح إضرابهم، وخصوصاً إذا ما كان هؤلاء العمال ينتمون لنقابات كبيرة، الأمر الذي قد يتطلب عدداً كبيراً منهم لنجاح إضرابهم في حال حددت نسبه كالاغلبية أو الثلثين.

---

(1) الموجز رقم 1985 فقرة 444، الحريات النقابية، ص 172.

4) ركزت منظمة العمل الدولية على انه لا عقوبة على الإضراب المشروع طالما انه متفق مع أحكام القانون، وجاء منظماً من حيث مـدة الإشـعار أو تحديـد موعـد الإضراب أو غيرها من الشروط التي استلزمها القانون، إلا ما قد أقر به القانون من حيث أن العقوبة الوحيدة على العامل المضرب إضرابا مشروعاً هي حرمانه مـن أجره عن المدة التي اضرب بها، وهذا أمر يتفق مع المنطق.

**2. 4 التقييم العام للإضراب كوسيلة من وسائل تسوية المنازعات العمالية**

اختلف الشراح و فقهاء القانون فيما بينهم حول الإضراب ومدى مشروعيته، فهناك جانب من الفقه[1] يقولون بعدم مشروعية الإضراب وذلك لما له من آفـات اقتـصاديه تصب آثارها على الاقتصاد الوطني برمته و لما يترتب عليه من تعطيل لسير عجلـة الإنتاج، ويؤكد هذا الجانب من الفقه على أن هذه الآفـات لا تنحـصر آثارهـا علـى الاقتصاد الوطني وحسب، وإنما تؤثر على الأمن العام أيضا وذلـك لمـا قـد يرافـق الإضراب من أعمال عنف واعتداءات من قبل العمال المضربين على زملائهم من غير المضربين حتى يتحقق هدفهم من الإضراب وهو الضغط على صاحب العمل وتكبيـده خسائر ماديه فادحه، لدفعه على تحقيق مطالبهم لكي يحد من قيمة خسائره .

فلا يقتصر الإضراب على أعمال العنف السابق ذكرها، وإنما قد يلجـأ العمـال إلـى السيطرة على المنشأة التي يعملون بها واحتلالها، وذلك أيضا للضغط علـى صـاحب العمل لتحقيق مطالبهم، مما يشكل خسائر للمنشأة والاقتصاد الوطني والإنتاج القـومي على حد سواء .

أما بالنسبة للاتجاه الآخر[2] وهو الاتجاه المؤيد لفكرة الإضراب، فهم يؤكدون على أن الإضراب ما هو إلا وسيله يستعملها العمال للمطالبة بما يرون انه من حقـوقهم أو مكتسباتهم، وان هذا الإضراب ما هو إلا السلاح الوحيد الذي يستطيع العمال اللجـوء

---

(1) ابوشنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 295.

(2) الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ص42.

إليه، وبالتالي فانه من المنطقي أن يستعملوه للمطالبة بحقوقهم التي انتهكها صاحب العمل، ولعل ابرز الأمثلة – ليس على سبيل الحصر- على هذا الاتجاه والتي أكدت على مشروعية الإضراب لا بل تجاوزت ذلك بإدراجها لهذا الحق وإقراره للعمال في مواد الدستور ما جاء في الدستور المغربي والدستور الايطالي والدستور الفرنسي، أما بالنسبة لبريطانيا فانه يعتبر حقاً دستورياً أيضا بالرغم من انه لا يوجد دستور بريطاني مكتوب إلا انه أصبح بمكانة الحق الدستوري الذي لا يتنازع حوله بأي شكل من الأشكال، وذلك لان مشروعية الإضراب قد اقرها النظام البريطاني في قانون المنازعات العمالية الصادر عام 1906[1].

أما بالنسبة للقانون الأردني وكما اشرنا سابقاً فإنه لا يوجد في نصوص قانون العمل أو غيرها من القوانين ما يؤكد مشروعيه الإضراب، إلا انه بالتأصيل والتحليل لنصوص قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996)، نلاحظ انه نص على الحالات التي لا يجوز فيها الإضراب، وذلك يعني أن الإضراب مشروع وجائز للجوء إليه لحل منازعات العمل الجماعية، إلا انه محظور وغير مشروع إذا تم في الحالات المنصوص عليها واشرنا إليها سابقاً [2].وبناء على ذلك، نرى أن المشرع الأردني لم يسلب العامل هذا الحق الهام والسلاح الوحيد لمواجهة تسلط صاحب العمل، كونه يعتبر من الحقوق والحريات العامة الممنوحة للعمال، وإنما قام بتنظيم شؤونه وإحاطتها بإطار يضمن مشروعيتها وقانونيتها بما يتفق والقانون.

كما سبق واشرنا إلى أن الإضراب يشكل ضغوطات على صاحب العمل وعلى المستهلك أو متلقي الخدمة وعلى الاقتصاد والأمن الوطني، لذا فإننا نلاحظ أن الاجتهادات التشريعية في الوقت الحالي تسعى إلى الحيلولة للحد من محاولات الإضراب التي كثرت في الآونة الأخيرة، وذلك بالتشجيع على استعمال وسائل حل المنازعات العمالية الجماعية السلمية، مثل التوفيق والمفاوضة والتحكيم الاختياري الذي

---

(1) الطورة ، المرجع نفسه، ص42، وما بعدها .

(2) لطفاً انظر المادة ( 134) من قانون العمل الأردني.

يشترط فيه رضا الطرفين، الأمر الذي يتعذر توفره في غالبية الأحيان، ولذلك ارتـأت بعض التشريعات أن تجعل من التحكيم شرطاً إجباريا وهو ما يسمى التحكيم الإجباري، وكان الهدف من وراء ذلك أن تمنع هذه التشريعات قيام الإضراب وتحريم اللجوء إليه واعتبرت التحكيم الإجباري بديلاً عنه وساداً لحاجته(1).

وعلى الرغم مما سبق ذكره إلا أن الأمور أخذت اتجاهاً جديـداً بعـد أن أخـذت النقابات العمالية على عاتقها السعي للارتقاء بالمهن التي تمثلهـا، وحمايـة مـصالح وحقوق أعضائها ومنتسبيها، فالنقابات العمالية باعتبارها تجمعاً هي من ساهمت بإيجاد وسيله جماعية لكي تقوم بحل المشاكل المتعلقة بالعمل والمطالبة بالحقوق، فكان سبيلها في ذلك هو استعمالها وتنظيمها لحق الإضراب عن العمل، وذلك للضغط على صاحب أو أصحاب العمل بإجابة المطالب وإعطاء العمال ما يطالبون به خشية توقف العمـال عن الإنتاج، وبالتالي إلحاق الخسائر الفادحة بأرباب العمل، الأمر الـذي شـكل نـواة وأساسا لاعتراف بعض التشريعات المختلفة بمشروعية الإضراب، لا سيما إذا لم يكـن يرافق هذا الإضراب أي مظهر من مظاهر الشغب والعنف .

إلا أن بعض التشريعات الأخرى الحديثة والخاصة بشؤون العمل تحاول الحد من سلاح الإضراب الذي يتمسك به العمال ومحاولة إبقائه كوسيلة احتياطية يـتم اللجـوء إليها عند استنفاذ الوسائل الأخرى التي أوجدها المشرع لحـل المنازعـات العماليـة الجماعية حلاً سلمياً وتشجيع وسيلة المفاوضات الجماعية(2). وما ينبغـي ذكـره انـه

---

(1) من ابرز الأمثلة على ذلك قانون التوفيق و التحكيم المصري رقم 8 لسنة 1952.
قانون التوفيق والتحكيم الصناعي لعام 1894 في نيوزيلندا.
قانون محكمة العلاقات الصناعية لعام 1936 في الفلبين .
قانون المنازعات الصناعية لعام 1947 في الهند .
نقلاً عن الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ص 87.

(2) (منازعات العمل الجماعية و حق الإضراب ) مقال منشور، دون اسم الكاتب، فـي صـحيفة الأيام السودانية في العدد رقم 9147 الصادرة بتاريخ 2008/7/1.

بالرغم من أن الإضراب وسيلة فعالة في حل النزاعات العمالية الجماعية، فـإن أؤيـد الفكرة[1] التي لا تجعل منه وسيله لتسوية المنازعات، وإنما هي من المظاهر التي تدلل على وجود نزاع إذ أن تسوية النزاع يجب أن تكون برضا الطرفين ومرضية لكليهما، إلا انه يلاحظ انه في حال قيام الإضراب فان صاحب العمل هو مـن يحـاول إنهـاء الخلاف وإرجاع العملية الإنتاجية أو الخدمة إلى مسارها خشية من ازدياد الخسائر التي ربما قد تفوق ما قد يطالب به العمال وخصوصاً إذا ما كان الإضراب كليـاً.فالقـانون الأردني اقر بمشروعية الإضراب ولم يحاول أن يلغي هذا الحق للعمـال ليواجـه بـه الوسيلة التي يملكها صاحب العمل وهي الإغلاق، إلا انه لم يؤكـد علـى مـشروعية الإضراب صراحة إذا لم يرد نص يؤكد على أحقية العمال بعمل إضـراب للمطالبـة بحقوقهم، إلا انه قد قام بتنظيم ووضع أسسا تتبع حتى لا يكون العمـال أمـام مـسألة قانونية، وحدد حالات معينة يكون فيه الإضراب غير مشروع، وبمفهوم المخالفة نـرى أن أي إضراب يقوم به العمال يكون مشروعاً ما لم يكن من ضمن الحالات التي نـص المشرع على عدم قيام الإضراب من خلالها .

أما على الصعيد الدولي فنلاحظ نقصاً غير مبرر، إذ لم تقم المعايير الدولية ببيان حق العمال في الإضراب، كما لم يرد في أي اتفاقيه أو توصيه ما يؤكـد علـى حـق العمال في الإضراب إلى درجة أنه حتى دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا الصادر عام (1944)[2] قد خلا من أي إشارة للإضراب على الرغم من أنهما أكثر ما يعنى بشؤون العمل وحتى لا نكون مجحفين ومراعاة للأمانة العلمية فقد وردت الإشارة إليه ضمن توصيات تعالج شؤون أخرى و لعل ابرز الأمثلة على ذلك الواردة في:

(1) تبنى هذه الفكرة عدد من شراح قانون العمل نذكر منهم، المصاروة في كتابـه المنتقـى فـي شرح قانون العمل، ص 323، وأبو شنب في كتابه شرح قانون العمل الجديد ص294.

(2) هو الإعلان الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة و العشرين المنعقـدة سـنة 1944 وحمل عنوان (الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمـل الدوليـة ) و الحـق فيما بعد بدستور المنظمة ليصبح جزءاً منه.

أ) الاتفاقية رقم (105) والمتعلقة بإلغاء العمل الجبري في حال قد طبق كعقوبة على العمال المشاركين في الإضراب.

ب) التوصية رقم (92) والمتعلقة بمسألة التوفيق والتحكيم الاختياريين، فأكدت على عدم اللجوء إلى الإضراب أو الإغلاق في حال كان النزاع العمالي الجماعي ما زال معروضاً على مندوب التوفيق او التحكيم.

ولم أوفق في الحصول على شيء يزيد عما ذكر بهذا الخصوص عند المراجعة في الاتفاقيات والتوصيات الدولية، فهما لا يعدوان عن كونهما مجرد إشارات و لا يمكن اعتبارهما توصيات إذ أن التوصيات السابق ذكرها لا تتعلق بالإضراب بشكل مباشر وإنما قد جاء ذكره ضمن السياق العام للتوصية، إلا انه وبالرغم من عدم وجود توصيات خاصة بالإضراب فإن الأجهزة الإشرافية في المنظمة الدولية استقرت على مبدأين حول الإضراب هما[1] :

1) إن منع الإضراب بصفة عامة يقلل إلى حد خطير من الوسائل المتاحة للنقابات من اجل الدفاع عن مصالح أعضائها، ويتعارض مع حقها في تنظيم أنشطتها.

2) إن التنظيم الذي يفرضه القانون الوطني لممارسة حق الإضراب لا يتعارض مع المعايير الدولية متى قيدت ممارسته بشروط معقولة لا يكون من شأنها التقليل إلى حد كبير من الوسائل المتاحة أمام المنظمات النقابية لممارسة نشاطاتها في الدفاع عن مصالحها.

نلاحظ من خلال المبدأين السابقين أن الأجهزة الإشرافية قد تنبهت إلى أن إغفال الإضراب ومنعه وعدم إتاحة الفرصة للنقابات العمالية من ممارسته وذلك من خلال النص في القوانين على منعه وتشجيع التحكيم الإجباري و تجاهل قيمته من خلال عدم إدراج أي نص له في الدستور الخاص بمنظمة العمل الدولية يدال على وجود ظاهرة خطيرة تهدد حقوق العمال من استعمال السلاح الوحيد المتاح لهم في حال تعسف

---

(1) إلياس، يوسف، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، داروائل للنشر، عمان، 2006، ص216 وما بعدها.

أصحاب العمل بإستعمال حقوقهم، وهذا يتناقض مع مبدأ التشجيع على الحريات النقابية إذ يشكل ذلك تناقضاً صارخاً، وبالتالي فقد أكدت الاجهزة الاشرافية لدى المنظمة على عدم منع قيام الإضرابات بصفة عامة كما جاء في مبدأها الأول .

أما المبدأ الثاني فقد جاء يحمل تناقضاً أيضاً فنراه تارة يؤكد على حق العمال في ممارسة إضرابهم، وان قيام العمال بمثل هذه الأعمال لا يتعارض مع المعايير الدولية، وما يدلل على ذلك أن المادة (8/1/د) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (أكدت على تعهد الدول الأطراف فيه بأن تكفل الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين البلد المعني)، وتارة أخرى نراها تمنع الإضراب بطريقة غير مباشرة، وذلك بوضعها شرطاً في نص المادة السابقة وهو أن يكون الإضراب متفقاً مع قوانين البلد المعني، والتي قد تكون قوانينها قد قيدت هذا الحق بعدد من الشروط والإجراءات[1]، الأمر الذي قد يجعل ممارسة الإضراب مهمة أشبه بالمستحيلة، مما يعطي الدولة وسيلة للتنصل من تنفيذ التزاماتها الدولية وإفراغ هذا الحق الهام للعمال من أي محتوى عملي أو قيمي[2].

وهذا الامر قد يشكل عملية التفاف على حقوق العمال بالإضراب، فالمعايير الدولية تبيحه من جهة، وتعطي للقوانين والتشريعات الوطنية الحق في تنظيمه بما يتناسب معها ومع ظروفها السياسية والاقتصادية، مع علمها المسبق بعدم رغبة الدول بالإقرار بمشروعية الإضراب، مما سيحدو بهذه الدول للقيام بوضع القيود التي تجعل من ممارسة الإضراب أمرا مستحيلاً.

وهنا، لا بد من التأكيد على ضرورة إيلاء مسألة الإضراب إهتماماً اكثر ومعالجته بشكل اكبر على الصعيد الدولي، لما تمثله هذه الوسيلة من ضغط على أصحاب العمل وإرهاقاً لهم، أو حتى قد تعود على العمال بأضرار بالغة و بالأخص إذا كان إضرابهم غير مشروع، أوكان يرافقه بعض مظاهر العنف، فهو سلاح ذو حدين يحمل ما بين

---

(1) لمعرفة المزيد حول بعض من هذه الدول الرجوع إلى المقدمة.

(2) الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ص 217.

جنباته الحلول و الازمات في آن واحد و يجب التعامل معه بحذر شـديد،حتى يحقـق الإضراب الغاية المرجوة منه بتوازن معقول بين أصحاب العمـل و العمـال و تلبيـة مصالح كليهما.

**2. 5 الإغلاق**

الإغلاق هو السلاح المقابل والمضاد الذي يستعمله صاحب العمل تجاه العمـال الذين يتسلحون بسلاح الإضراب، فإضراب العمال عن الأعمال الموكولة إلـيهم يـدلل على وجود نزاع عمالي ويقومون بهذا العمل للتعبير عن عدم رضاهم على أوضـاعهم في العمل، في حين أن صاحب العمل بقيامه بإغلاق محله أو منشأته يدلل أيضاً علـى وجود نزاع عمالي وهو بذلك يعبر عن عدم موافقته على مطالب العمال.

إلا أنه قد يقوم صاحب العمل بإغلاق مؤسسته ليس كرد على إضـراب العمـال وإنما يستعمله كوسيلة ضغط على العمال المضربين، ولكن ليس بالتأثير عليهم وإنمـا يكون عن طريق زملائهم العمال الآخرين الذين لم يشتركوا في الإضـراب، ويعتبـر الإغلاق أيضاً الذي يقوم به صاحب العمل والذي حصل لديه إضراب في منشأته إجراء وقائي يحذر من خلاله العمال الذين لم يضربوا مع العمال الآخرين، ويتميز الإغـلاق عن الإضراب على الرغم من اقترانهما مع بعضهما البعض، فالإضراب يكون بحاجـة إلى عدد من العمال إذ لا يحقق الإضراب غايته إذا كان صادراً عن فرد أو اثنين فقـط أما الإغلاق فإنه يصدر عن صاحب عمل واحد ويحقق غايته بـذات الوقـت. وعلـى الرغم مما ذكرناه سابقاً حول اقتران كل من الإضـراب والإغـلاق إلا أن الحـوادث والممارسات العملية العقلية ترجح كفة الإضراب، فهو الأكثر تطبيقاً لأنه من النادر أن يلجأ صاحب العمل لإغلاق مؤسسته، مما يشكل عبئاً وخسائر كبيرة، وقد علل البعض هذه الندرة في الممارسات للإغلاق بأن الإغلاق لا يمكـن تطبيقـه إلا ضـمن إطـار اقتصادي رأسمالي قوي، ويحتوي على مشاريع ضخمة تمكن صاحب العمل بالرغم من

إغلاق مؤسسته تحقيق منافسة اقتصادية[1]. وقد سبق وتحدثنا عن الإضراب في موقـع سابق وعليه سنحاول هنا الحديث عن الإغلاق بشكل موسع وذلك من خلال التعريف به وبيان المقصود منه و بيان الاحكام العامة لهذه الوسيلة و الاثار المترتبة علية و بيـان كل ما يسعنا البحث فيه في هذا الموضوع. حتى يتسنى لنا في نهاية عرضنا لكل مـن الإضراب والإغلاق الوقوف على حقيقة ماهيتهما بشكل واضح وجلي.

### 2. 5. 1 تعريف الإغلاق

يعرف الإغلاق لغة [2]من خلال الرجوع إلى الأصل اللغوي لهذه الكلمـة وهـو (غلْقْ) حيث يقال أغلق عليه الأمر أي لم ينفتح، ويقال أوثقـه بـالغلق فهـو مغلـق، والإغلاق في علم الاقتصاد يعني وقف رب العمل استغلال المنشأة.

وأما بالنسبة للفقه القانوني فقد عرف الإغلاق بأنه ( قيام صاحب العمل بـإغلاق المحل الذي يستخدم فيه مجموعة من العمال، أو إيقاف جميع عمـال المؤسـسة عـن العمل، أو إيقاف مجموعة منهم، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي، مـع اسـتعداده لا ستئناف العمل في المؤسسة أو فتح المؤسسة بمجرد قبول العمال بشروطه)[3].

وعرفه فقيه آخر (بأنه إقدام مؤاجر أو عدة مؤاجرين على سد أبواب مؤسـساتهم إلى إن يقبل الشغالون الذين يصبحون محرومين من الشغل و بالتـالي مـن الأجـور بالشروط التي يود يفرضها عليهم )[4].

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 118.

(2) أنيس، ومنتصر، المعجم الوسيط، باب غلق ،691.

(3) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 300.

(4) عبود، موسى، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الرباط، ط/2، 1994 ص 286.

وأيضا من جملة التعريفات الفقهية العديدة للإغلاق بأنه (قيام صاحب العمل بإغلاق مؤسسته كلياً أو جزئياً في وجه العمال إلى أن يرضخوا ويقبلوا أجوراً وشروطاً معينة)[1].

أما بالنسبة للتعريفات القانونية للإغلاق فإن نصوص قانون العمل الأردني النافذ لم تعرف الإغلاق كما هو الحال أيضاً في الإضراب، فلم يرد لهما تعريفاً فيه، علماً أن المشرع قد سبق وعرفهما في القانون الملغى في المادة ( 3/90 ) حيث عرف الإغلاق بأنه: ( إغلاق صاحب المحل الذي يستخدم فيه العمال أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي).

إلا أن المشرع الأردني لم يقم بتعريف الإغلاق في قانون العمل الحالي ذلك لأنهاكتفى بتعريفه الوارد في المادة الثانية من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق تلافيا للتكرار غير المنطقي للنصوص، ورغبة منه في بيان أهمية هذه الوسيلة فأفرد لها نظاماً خاصاً بها .

ومما سبق فإن الإغلاق كما عرفه النظام السابق ذكره بأنه (إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل).

ومن اشمل التعريفات القانونية التي وردت بخصوص الإغلاق، ما جاء به المشرع العراقي في قانونه الملغى بأنه (سد صاحب العمل مكان عمله أو محل العمل أو وقف العمل فيه و يشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار بإستخدام أي عدد من العمال أو المستخدمين بسبب نزاع بقصد إرغام العمال أو المستخدمين وحملهم على قبول أجور أو شروط استخدام )[2].

---

(1) الداوودي، شرح قانون العمل و تعديلاته، ص 194.

(2) قانون العمل العراقي رقم (1 ) لسنة 1958، نقلاً عن المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ص 328.

إلا أن التنويه يقتضي هنا بيان أن المشرع العراقي لم يعرفه في قوانينـه النافـذة، كما انتهج المشرع الأردني ذات النهج أيضا.من خلال ما سبق يتبين لنا انه لا بد مـن التمييز بين نوعين من الإغلاق، فهناك إغلاق كلي وهناك إغلاق جزئي، إما أن يكـون ناتج عن ظرف اقتصادي أو فني أو بسبب حدوث نزاع عمالي جمـاعي، أو إغلاقـاً صادراً من الجهة الإدارية. وبناء على ما سبق فأن الإغلاق يأخذ أحد صورتين هما:

**1) الإغلاق كوسيلة من وسائل تسوية النزاعات العمالية الجماعية:** تعتبر هذه الوسيلة من الوسائل القسرية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية، فهو يعتبر الـسلاح المـضاد لسلاح الإضراب الذي تمسك به العمال، وقد يعتبر أيضا من الوسائل المستعملة للتعبير عن وجود نزاع عمالي، وهو مدار بحثنا في هذا الفصل.

**2) الإغلاق الصادر من الجهة الإدارية [1]:** ويتم ذلك الإغلاق بصورة خارجـة عـن إرادة صاحب العمل، إذ أن هذا الإغلاق يكون عبارة عن عقوبة نتيجة مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون العمل، إذ أجازت المادة (84) من قانون العمل الأردنـي لـوزير العمل أن يصدر قرارا بإغلاق مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيه من شأنها أن تلحق الأذى بالعمال، ويكون قد سبق إنذاره بإزالة تلك المخالفة، إلا انه لم يعد يعمل على إزالتها خلال المدة المحددة وفي مثل هذه الحالة، يمكن اعتبار الآثار المترتبة على هذا الإغلاق كالآثار المترتبة على الإغلاق غير المشروع، إذ يستحق العمال أجـورهم كاملة طيلة مدة الإغلاق، على أن لا يؤدي هذا الإغلاق إلى المساس بحقـوق العمـال وعقودهم المبرمة، فتستمر هذه العقود، وتبقى سارية طوال فترة الإغلاق، إلا انه بهـذا الإغلاق يكون قد طرأ عليها بعض التوقف نتيجة مثل هذه المخالفات .

## 2. 5. 2 مشـروعية الإغـلاق

اتجه المشرع الأردني في موضوع الإغلاق كغيره من التشريعات الأخـرى إلـى عدم النص على تحريمه، ولم يدرج في أي من نصوصه القانونية ما يبـيح الإغـلاق

---

(1) المغربي، حالات وقف عقد العمل، ص 13.

صراحة، وذلك بالتوأمة ما بين الإغلاق والإضراب، فقد كان النظام يـنظم إجـراءات الإضراب والإغلاق، ويبين الآلية المطلوبة للقيام بهما بما ينسجم مع القانون.

إلا أنني ارتأيت الفصل ما بينهما حتى يتسنى لنا تأصـيلهما علـى نحـو مبـسط وميسر، وكما أسلفنا سابقاً لم ينكرقانون العمل أو حتى نظام الإضراب والإغلاق وسيلة الإغلاق، وبذات الوقت أيضاً لم ينص على إباحته، وإنما قام بتوضيح الحـالات التـي يجوز فيها الإغلاق، وقد حددها حصراً وهذا يشكل اعترافا ضمنيا مـن أن الإغـلاق يعتبر مشروعاً إذا ما صدر من صاحب العمل في أي حال مـن الأحـوال، باسـتثناء الحالات التي ذكرها حصراً، وهي التي سنأتي على تفصيلها في التالي .

ورغم ما ذكرناه سابقاً حول توأمة الإغلاق والإضراب إلا أن هنالـك فارقـاً مـا بينهما وهو أن الإغلاق لا يحتاج إلى عدد من أصحاب العمل حتى يـتم، إذ لـصاحب عمل واحد القيام به، أي أنه يتصف بالفردية، إلا أنه ليس فردياً خالصاً، فـالإغلاق لا يمارس إذا كان النزاع قد حصل بين صاحب عمل وبين عامل أو اثنين، وإنما يجب أن يكون النزاع العمالي جماعياً، مما دعا البعض لوصف الإغلاق بأنه (حـق ذو طـابع جماعي)[1]. ويعتبر الإغلاق مشروعاً لنواحي عديدة، ولعل أهمها أنه من باب المساواة بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل، فلا يعقل مـنح العمـال حـق الإضـراب، وحرمان أصحاب العمل من الرد على العمال، فكان السبيل إلى عدم النص على تحريم الإغلاق.

وبالرغم من مشروعية الإغلاق حسب ما جاء في نصوص القوانين، وإن لم يـأت النص علية صراحة إلا انه تجدر الإشارة أن الإغلاق لا يعتبر وسـيلة إيجابيـة، لان الإغلاق يؤدي إلى آثار سلبية لا تطال العمال المضربين فحسب، وإنما تؤثر سلباً على عمال كانوا ملتزمين بعملهم ولا يؤيدون فكرة الإضراب أصلاً، ومع ذلك فإنهم يحرمون من أجورهم والتي هي أساس معيشتهم وخصوصاً إذا كان الإغلاق متفقاً مـع أحكـام القانون، كأن يكون صادراً من صاحب العمل في حال قيام إضراب غير مشروع .أمـا

---

(1) الطوره، قواعد التحكيم، ص44.

بالنسبة للفقه القانوني، فان مسألة مشروعية الإغلاق أثارت نقاشات عديدة مما اظهـر عددا من الاتجاهات، فمنهم من قال بمشروعية الإغـلاق، ومـنهم مـن قـال بعـدم المشروعية، وبيان ذلك تالياً:

**الاتجاه الذي يؤيد عدم مشروعية الإغلاق** :

أقام هذا الجانب من الفقه فكرته حول عدم مشروعية الإغلاق بقوله أنه بالرغم من اعتبار الإضراب والإغلاق وسيلتين متساويتين في يد كل من العامل وصاحب العمـل، إلا أن ذلك يشكل إجحافاً بحق العمال، وذلك لأن القانون لم يمنحهم أية وسيلة أخـرى لمواجهة صاحب العمل، والذي يملك القوة الاقتصادية لتسيير المؤسسة، ومنحه القانون أيضاً سلطة تأديبية على عماله، فمن غير المنطقي أن نضيف له وسائل أخرى للضغط بها على العمال لديه[1].

**الاتجاه المؤيد لمشروعية الإغلاق:**

يقيم هذا الاتجاه الفقهي[2] فكرته حول مشروعية الإغلاق من الأساس القانوني ذاته الممنوح للعمال لاستعمالهم لوسيلة الإضراب المشروع في حـل منازعـاتهم العماليـة الجماعية، فأكد هذا الاتجاه على انه إذا كان من الجائز قانوناً أن يقوم العمال بإضراب مشروع، فانه يتوجب من باب العدالة والمساواة في الحقوق أن يكون لصاحب العمـل الحق في استعمال سلاح الإغلاق في مواجهة العمال إذا دعت الحاجة لذلك .

ويؤكد هذا الاتجاه الفقهي أن أي إخلال بالالتزامات والواجبـات المترتبـة علـى العمال والمنصوص عليها في عقد العمل المبرم يعطي الحق لصاحب العمـل مـن أن يتحلل من التزاماته تجاه العمال، والمتفق عليها أيضا في ذات عقد العمل، والتـي مـن بينها فتح المؤسسة أو المشروع أمام العمال ليتمكنوا من أداء أعمالهم التـي يتقاضـون أجورهم مقابلها، وهذا كله ينبع من أساس تحقيق المساواة و العدالة .

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص128.

(2) المرجع نفسه، ص 121 وما بعدها .

ولا يفوتنا هنا تبيان أن هذا الاتجاه الفقهي أكد على ضـرورة أن يكـون إغـلاق صاحب العمل لمشروعه مبنياً على وجود صراع عمالي فيما بينه وبين العمال العاملين في المنشأة، أما إذا كانت الغاية منه لغير ما سبق، كأن يكون وسـيلة لتحقيـق بعـض الأهداف السياسية، فانه يصبح بذلك وسيلة ضغط، ويخرج مـن دائـرة وسـائل حـل المنازعات العمالية، ليدخل بعدها الإغلاق في دائرة اللامشروعية[1].

## 2. 5. 3 أحكام الإغلاق وآثاره

إن الإغلاق كما عرفناه سابقاً والذي نقصد به إحدى الوسائل التـي يلجـأ إليهـا صاحب العمل لمواجهة العمال المضربين لديه، أو قد يصدر منـه لتفـادي إضـراب محتمل الوقوع، ومثلما أعطى المشرع الأردني للعمال حقوقاً ووسائل لتسوية نزاعاتهم المتمثلة بالإضراب، فإنه قد منح صاحب العمل حق إغلاق منشأته أو مؤسـسته، إلا أن هذا الحق لم يتركه المشرع على إطلاقه، وإنما نظمه بقيود لئلا يتعسف صاحب العمـل باستعمال حقه في الإغلاق، وإذا قام بمخالفة ما نص عليه المشرع، فإنه يعاقـب علـى إساءته باستعمال هذا الحق، وقد انتهج المشرع الأردني ذات النهج الـذي سـلكه فـي موضوع الإضراب عندما أراد أن يعالج موضوع الإغلاق، فهو كما ذكرنا مسبقاً لم يقر بالإغلاق صراحة وإنما نظم إجراءاته من خلال نصوص المـواد( 134-136) مـن قانون العمل الأردني النافذ، ومن خلال نصوص نظام وشروط الإغلاق وفيما يلي بيان هذه الأحكام وتأصيلها:

### 2. 5. 3. 1 القيود المفروضة على صاحب العمل عند القيام بالإغلاق :-

أكدت نصوص قانون العمل الأردني على انه يتوجب على صاحب العمل الـذي ينوي القيام بإغلاق مؤسسته أن يقوم بما يلي:

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص121 .

**أولا:-** يتوجب على صاحب العمل والذي يريد القيام بإغلاق مؤسسته لأي سبب كـان سواء نزاع عمالي أو أزمة اقتصادية أو غيرها من الظروف أن يقـوم بإشـعار العمال بنيته في الإغلاق قبل فترة معينة، وهي كما حددها القانون بأربعة عـشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق إذا كان رب العمل ينوي إغلاق مؤسسة لا تعتبر من المؤسسات أو المرافق العامة ، أما إذا كان الإغلاق لمؤسـسة تعتبـر مـن المرافق العامة فإن المدة تتضاعف لتصبح ثمانية وعشرين يومـاً [1]، وذلـك لان مثل هذه المؤسسات تؤثر في المصالح العامة لعموم الشعب، وقد يؤدي إغلاقهـا إلى إرباك في المجتمع بأسره، وبالأخص إذا ما كانت هذه المؤسسات تعتبر منشأة أساسية وضرورية في حياة أفراد المجتمع قاطبـةً مثـل شـركات الكهربـاء أو الاتصالات .

علماً بأن المشرع قد وضح بصورة كاملة ما يعتبر من المؤسسات العامة ومـا لا يعتبر منها حتى لا تثور النقاشات حول ذلك في النظام الخاص بالإضراب والإغـلاق رقم (8) لسنة (1998)[2] .

**ثانيـاً :-** يتوجب على صاحب العمل الذي ينوي إغلاق مؤسسته أن يراعي في الإشعار الذي يرسله للعمال - وكما أوضحنا في الفقرة السابقة- الـشكلية التـي تطلبهـا القانون صراحة، وهي أن يكون الإشعار كتابياً، ولا يجوز الإشعار بذلك شـفاهة، وان يكون الإشعار متضمناً لموضوع النزاع ولتاريخ الإغلاق الذي يريد صاحب العمل القيام به[3].

**ثالثـاً :-** يوجب القانون شرطاً آخر في الإشعار بالإغلاق وهو أن يقوم صاحب العمل أو من يمثله أو من ينوب عنه بالتوقيع على إشعار الإغلاق، وإذا كـان صـاحب العمل أكثر من شخص، فانه يجب أن يوقعوا جميعاً على ذلك الإشعار حتى نكون

---

(1) قانون العمل الأردني المادة (135/ب).

(2) لطفا الرجوع إلى المطلب الثاني من موضوع الإضراب لبيان ماهية المصالح العامة .

(3) نظام و شروط الإضراب والإغلاق المادة (5/ أ ).

أمام إشعار صحيح[1]، وحتى لا يحتج أحدهم بعد ذلك بأنه لا علم له بالإغلاق، إذا كان صاحب العمل اكثر من شخص، وخصوصاً إذا ما ترتب الإغلاق غرامـات مالية ربما تكون كبيرة إذا ما استمر الإغلاق لفترة أطول.

**رابعـاً :-** يتوجب على صاحب العمل أن يقوم بتسليم إشعار الإغلاق مباشـرة إلـى العمال الذين يعملون لدى المؤسسة التي تنوي القيام بالإغلاق، ويـصح أن يقـوم صاحب العمل بتسليم الإشعار إلى النقابة التي تمثل حرفة أو مهنة العمـال فـي المؤسسة، على أنه إذا استعصى على صاحب العمل القيام بأحد السبيلين الـسابق ذكرهما في نفس الفقرة جاز له أن يقوم بإعلان إشعار الإغلاق في مكان ظـاهر وبارز للعيان في إحدى أركان المؤسسة.إلا أنه يجب عليه في هذه الحالة أن يقوم بتغيير التاريخ المحدد لبداية الإغلاق، ليصبح بذلك من تاريخ الإعـلان عنـه[2]، وهذه المدد غاية في الأهمية، وهي التي تبين مشروعية الإغلاق من عدمه.

**خامسـاً :-** يجب على صاحب العمل الراغب بإغلاق مؤسسته أن يقوم بإرسال نسخة من الإشعار إلى مديرية العمل المختصة مكانياً بشؤون المؤسسة، وحيث لم يكتفِ المشرع بذلك، فقد زاد على تأكيده على أن يتم هذا الإرسال باليـد، أي أن يقـوم صاحب العمل بتسليم الإشعار إلى المديرية المعنية، وذلك حتى يتم تثبيـت ذلـك الإشعار وحساب المدة وأية أمور أخرى إذا ما حصل خلاف حـول مـشروعية الإغلاق [3].

**سادسـاً :-** يتوجب على صاحب العمل أن لا يقوم بإغلاق مؤسسته إذا كـان هنـاك نزاع عمالي حول مسألة ما، وكان هذا النزاع معروضاً أو محالاً إلـى منـدوب التوفيق أو مجلس التوفيق، أو أن يكون محالاً أمام المحكمة العمالية، وإنما يجـب

---

(1) نظام و شروط الإضراب و الإغلاق المادة( 5/ ب ).

(2) نظام شروط الإضراب والإغلاق المادة( 5/ب).

(3) نظام شروط الإضراب والإغلاق المادة (6).

عليه الانتظار حتى صدور قرار من المندوب أو المجلس أو حتى المحكمة[1]، وإلا اعتبر الإغلاق مخالفاً للأصول، وبالتالي نكون أمام إغلاق غير مشروع .

**سابعـاً :-** يجب أن لا يقوم صاحب العمل بإغلاق المؤسسة إذا وجدت تسوية وكانـت نافذة المفعول، أو كان هنالك قرارا معمولا به وبالأخص إذا كان الإغلاق يتعلـق بمسائل تشمله أو بالتسوية السارية أو بذلك القرار[2].

وبناء على ما سبق، فإن قيام صاحب العمل بإتباع الشروط التي حـددها المـشرع الأردني وعدم إهماله لأي شرط من الشروط والإجراءات المذكورة، نكون فـي هـذه الحالة أمام إغلاق مشروع ومتفق مع أحكام القانون، الأمر الذي لا يترتب معـه علـى صاحب أية عقوبات وإن تخلف شرط أو إجراء مما تطلبه المشرع فإن ذلـك يقودنـا للبحث في مضمار الإغلاق غير المشروع [3]" .

### 2. 5. 3. 2 آثار الإغلاق:

لا بد من أن يكون هنالك آثار عديدة للإغلاق، وخصوصاً إذا ما اعتبرناه تـصرفاً صادراً من صاحب العمل، سواء كان متفقاً مع أحكام القانون، أم لم يتفق، الأمر الـذي يقودنا للبحث والخوض في نوعي الإغلاق المشروع وغير المشروع.هنا لا بد مـن أن نؤكد على أن الإغلاق غير المشروع لا يرتب آثارا توجب منا بحثها، ففي هذه الحالـة للعمال أن يواجهوا أحد الأمرين، أحدهما إما أن يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمـل

---

(1) قانون العمل الأردني المادة( 134/أ) .

(2) قانون العمل الأردني المادة (134/ب).

(3) من خلال الرجوع إلى نظام وشروط الإضراب و الإغلاق نجد أن المشرع اعتبـر الإغـلاق غير مشروع في حالات معينة هي:

أ) إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

ب) إذا تم الإغلاق خلال المدة التي تكون فيها التسوية نافذة المفعـول أو أي قـرار آخـر معمول به.و كان الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المبرم بينه وبين العمال، وإما أن يختار وقف عقد العمل مع احتفـاظ العمـال بكافـة حقوقهم ومن ضمنها وأهمها حقهم في الرجوع على صاحب العمل بالتعويض كجـزاء عن الإغلاق غير المشروع وغير المبرر قانوناً[3].أما الآثار المترتبة علـى الإغـلاق المشروع، فإن المتمعن فيها يرى أن الآثار المترتبة على الإضراب والتي سبق الحديث عنها في معرض حديثنا عن آثار الإضراب تتشابه مع الآثار المترتبة علـى الإغـلاق المشروع، نلخصها بإيجاز منعا للتكرار، وعلى النحو التالي:

**أثر الإغلاق على عقد العمل**

إن أثر الإغلاق على عقد العمل المبرم بين العمال وبين صاحب العمل ينحـصر في أن الإغلاق إذا كان مشروعاً ومتفقاً مع أحكام القانون فإن عقد العمل يعتبرسـارياً، ألا أن هنالك طارئاً أو حاجة أدت إلى وقفه مؤقتاً، ونؤكد هنا على ضرورة مـشروعية الإغلاق حتى لا يقع صاحب العمل في الخطأ، مما قد يدعو العمال للمطالبة بـأجورهم وما لهم من تعويض طوال فترة الإغلاق، بالإضافة إلى العقوبة المقررة قانونـاً، فـإذا كان الإغلاق صحيحاً فإن ذلك يعفي صاحب العمل من المطالبات بشتى أنواعها، ويبقى حقهم بالمطالبة بالرجوع إلى أعمالهم التي اعتادوا على القيام بها حـين يـزول سـبب الإغلاق، وتعود المؤسسة للعمل مرة أخرى، إذ يعتبر ذلك من حالات وقف عقد العمل المنصوص عليها قانوناً[1].

**أثر الإغلاق على العمال وعلى الأجر**

لا يرتب الإغلاق أي أثر على العمال في المؤسسة وإنما يكونوا في حالة توقـف عن مزاولة أعمالهم، ولا يلتزمون بالحضور إلى موقع المؤسسة، وإنما يتوجب علـيهم الانتظار إلى حين انتهاء فترة الإغلاق التي أعلن عنها صاحب العمل حتى يعودوا إلى مزاولة أعمالهم، وأما عند انتهاء فترة الإغلاق أو خلاله فإنه لا يجوز للعمال المطالبـة بأجورهم، لان الإغلاق كان مشروعاً ولأسباب قاهرة تحل بصاحب العمل والتي علـى

---

(3) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 130.

(1) لمزيد من التوسع راجع المغربي، حالات وقف عقد العمل. ص 13.

الأغاب تكون في هذه الحالة أسبابا اقتصادية، فلا يعقل أن يقوم صاحب العمل بـ إغلاق مؤسسته ويكبد نفسه خسائر فادحة حتى يحل نزاعاً عمالياً قد تكون مطالبهم أقل بكثيـ ر من خسائره، وتحقيقاً للعدالة فإن صاحب العمل يعفى مـ ن التزامـ ه بإعطـ اء العمـ ال أجورهم المستحقة طوال فترة الإغلاق، إذ ليس من الإنصاف أن نزيد في الأعباء الملقاة على عاتق صاحب العمل.

ففي هذا الشأن، عالج المشرع الأردني هذه المسالة[1]، فأكد على انـ ه إذا دعـ ت الحاجة صاحب العمل إلى وقف عقد العمل في مؤسسته بصورة مؤقتة ولأسباب خارجة عن إرادته، و كانت هذه الأسباب تشكل في مجملها قوة قاهرة لم يستطع صاحب العمل دفعها أو إنهائها فإن العامل يستحق أجره حينها كاملاً لمدة لا تزيد على عـ شرة أيـ ام تحسب من اليوم الأول لتوقف العمل خلال السنة الواحدة، وأما إذا زادت هذه المدة عن عشرة أيام، فإن العامل حينها يستحق نصف أجره المعتاد خلال هذه المدة بشرط أن لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة الواحدة .

**عقوبة الإغلاق:**

وضحت نصوص قانون العمل الأردني[2] العقوبات المفروضة على صاحب العمل في حال قيامه بإغلاق مؤسسته في إحدى الحالات التي أكد المشرع فيها علـ ى عـ دم جواز الإغلاق بها وهذه العقوبات جاءت على النحو التالي: "إذا أقدم صـ احب العمـ ل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون، فيعاقب بغرامة مقدارها خمـ سمائة( 500 ) دينار عن اليوم الأول، وخمسون ( 50) دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك، ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر فيها الإغلاق".

ويلاحظ هنا نظرة المشرع في العقوبة والتي جاءت في مكانها، حيث أن المـ شرع قد جمع بين الإضراب والإغلاق في جميع الأحكام، واستثنى منها موضـ وع العقوبـ ة فخففها على العامل المضرب، وشدد بها على صاحب العمل، وفي هذا الشأن تظهـ ر

---

(1) المادة(50) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة (136/ ب) من قانون العمل الاردني.

الموازنة ما بين الوضع الاقتصادي لكل من صاحب العمل والعامل، وهذه نقطة تستدعي منا الوقوف عندها، والتأكيد على أن قانون العمل قد جاء حماية للعامل من تحكم وتسلط أرباب العمل مما يجعله قانوناً متفقاً مع الغاية المرجوة منه.

## 2. 5. 4 موقف منظمة العمل الدولية من الإغلاق

إن منظمة العمل الدولية منذ أن تأسست وهي تضع نصب عينيها توفير العدالة الاجتماعية، وتعنى بكل ما يتعلق بالعمال وأصحاب العمل، ولم تتوان يوماً عن إيجاد الحلول لأي مسألة تعرض عليها، فمنظمة العمل الدولية أخذت على عاتقها تقديم خدمات الاستشارة وذلك من خلال الخبراء المختصين التابعين لها والمنتشرين في جميع أرجاء الدول الأعضاء فيها إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن المساعدة التي تقدمها المنظمة لها طابع خاص ودور يتسم بالدور الاستشاري والاسترشادي، وذلك في جميع ما يتعلق بقضايا العمل والعلاقات الصناعية، وتشجيع الاستخدام والتدريب في المؤسسات الصغيرة وإدارة المشاريع وفي الضمان الاجتماعي والسلامة المهنية وشروط العمل، ونحن هنا بصدد الحديث عن دورها في مسألة الإغلاق باعتبارها من وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية أو أحد مظاهرها .

وكما ذكر مسبقاً فإن دور المنظمة دور استرشادي نستطيع أن نخلص إليه من تحليلنا لبعض مواقفها في القضايا المعروضة عليها في ذات الشأن، وعليه فقد قمت بالبحث فيما يزيد عن (1500) قرار صادر عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، وهي اللجنة المختصة في البت في القضايا المعروضة لدى المنظمة، إلا أنني لم أوفق بالحصول ولو على قرار واحد من قرارات اللجنة فيما يخص موضوع الإغلاق، فإما يكون أن سوء طالعي لم يقدني للعثور على قرارات توضح لنا وجهة نظر المنظمة في الإغلاق وهذا بقصور وليس بتقصير، وإما أنه لم يعرض على اللجنة أية قضية تتناول موضوع الإغلاق، وهو الرأي الأقرب إلى الواقع كون موضوع الإغلاق هو نادر الحدوث إذا ما خصصنا مقصودنا بمصطلح الإغلاق

باعتباره أحد الوسائل المستعملة لحل النزاعات العمالية، واستثنينا الإغلاق الناشئ عـن أسباب اقتصادية أو قوة قاهرة أو أسباب إدارية.

فمن النادر وقوعه أن يعمد صاحب عمل إلى إغلاق مؤسسته تفادياً لإضـراب أو لمواجهة نزاع عمالي، وذلك لأن خسائره المتأتية من الإغلاق قد تفوق مطالب العمـال وإن حصل نزاع عمالي فإن صاحب العمل لا يقوم بإغلاق مؤسسته وذلك لأن الإغلاق يحتاج إلى قوة اقتصادية كبيرة تساعد صاحب العمل على المواصلة في إغلاقه لحـين استجابة العمال لمطالب صاحب العمل، أو إنهاء إضرابهم، ومن المعلـوم للجميـع أن هناك نسبة لا بأس بها من أصحاب العمل لا يملكون هذه القوة الاقتصادية، ولا يملكون سوى المؤسسة المعنية فقط، فقد تتعطل أعمالهم وتلحق بهم خسائر لا طاقة لهم فيهـا، فأمر الإغلاق بات أمراً نادر الحصول، الأمر الذي جعل حصولنا على قرار في أحـد القضايا المختصة أمرا تشوبه بعض الصعوبة.

### 2. 5. 5 التقييم العام للإغلاق كوسيلة لحل المنازعات العمالية الجماعية

إذا ما أردنا تقييم الإغلاق بإعتباره وسيلة من وسائل تسوية المنازعـات العماليـة الجماعية -وإن كان الباحث يرى أنه من المظاهر الدالة على وجود نـزاع عمـالي- لابد لنا من عمل تحليل عام لسلبيات وإيجابيات الإغلاق، الأمر الـذي سيوضـح لنـا الصورة برمتها، ونقف على المساهمة الحقيقية للإغلاق في هذا الشأن.

بداية لا بد من الإشارة إلى أن الإغلاق يعتبر من الحوادث النادرة الوقوع، وذلـك يعود لأسباب عديدة، ولعل أبرزها أن صاحب العمل قد يؤدي بإغلاقه لمؤسـسته عنـد مواجهته لنزاع عمالي فإنه يحرم نفسه من الحصول علـى الطاقـة الإنتاجيـة لهـذه المؤسسة، مما يحرمه أيضاً من الانتفاع بمردودها المادي، مما يشكل خـسائر قـد لا يشكل نصفها ما يطالب به العمال وبالتالي فإن صاحب العمل يلجأ غالباً إلى الحل مـع العمال فلا يحدث إغلاقاً لمؤسسته .

وأما السبب الثاني والذي يرتكز على فكرة اقتصادية وقد سبق لنا ذكرها وهي أن الإغلاق لا يمكن أن يصدر عن صاحب العمل إذا لم يكن في ظل نظام رأسمالي قـوي يعزز من قدرته على تحمل الخسائر الناشئة عن الإغلاق ومستعد لدفع الغرامات مهما طالت فترة الإغلاق، وهذا لا يتصور إذا كان صاحب العمل لا يملك منظومة اقتصادية متكاملة، ومرافق خاصة به عديدة تدر عليه أرباحاً تقيه من خطر الخسائر الواقعة فـي تلك المؤسسة التي حصل فيها الإغلاق، ومثل هذا الأمر يشكل إحباطاً للعمال، لأنه في مثل هذه الحالة يكون سلاح الإغلاق أقوى من سلاح الإضراب الذي يملكـه العامـل أيضاً.

وكما أن العامل أيضاً لا يستطيع التحمل طويلاً في فترة الإغلاق وذلـك لحاجتـه لأجرة ولأن غالبية العمال لا مصدر دخل لهم إلا أجورهم التي يتلقونها مـن صـاحب العمل.

والإغلاق أيضاً إذا ما أستمر طويلاً فإنه يـشكل إضـعافاً للاقتـصاد الـوطني، وخصوصاً إذا ما كانت مؤسسة ذات تأثير اقتصادي كبير في الدولة، ويهدد الإغـلاق أيضاً الأمان الاجتماعي وذلك لان العمال لا يتلقون أي شيء من أجورهم مما قد يدفعهم إلى سلوك غير سوي لتأمين احتياجاتهم واحتياجات عائلاتهم .

ومن سلبيات الإغلاق أيضا أنه لا يشكل حلاً وإنما قرار صدر من صاحب العمل وفرضه على العمال بموجب السلطة التي بيده، وقوته التي منحه إياها القانون[1]، وهي بذلك تخلق جواً مشحوناً ما بين العمال وأصحاب العمل، وتؤدي إلى نزع الثقـة فيمـا بينهم لما ينطوي عليه الإغلاق من حلول قسرية وظالمـة، خـصوصاً بحـق العمـال الآخرين غير المضربين، وبالأخص إذا كان الإغلاق كرد على الإضراب، ممـا قـد يدفع إلى خلق جو من الكراهية والبغضاء ما بـين العمـال أنفـسهم، حيـث تـصبح الانقسامات بين فريقين مؤيد للإضراب وآخر معارض، والذي كان نتيجته الإغلاق من صاحب العمل وقطع أسباب الرزق للطرفين.

---

(1) الطوره، قواعد التحكيم، ص 44.

من المعلوم أن الإغلاق يستمد قوته من صاحب العمل ومن قوتـه الاقتـصادية، وصاحب العمل يستعمل الإغلاق باعتباره الطرف الأقوى اقتصادياً في معادلة علاقات العمل، وبالتالي ستكون الحلول التي قد يصل إليها قسرية ولا تلبي رغبات العمال[1].

وعلى الرغم من المساوئ العديدة للإغلاق، فإن المشرع الأردني لم ينكـر هـذا الحق، وذلك ليؤكد على وجود توازن ما بين أطراف عقد العمل، فلا ننكـر أن غايـة قانون العمل هي حماية العامل، وهو الطرف الأضعف في العقد، ولكن القانون لم يجرد صاحب العمل حقوقه، وبما انه أعطى للعمال حق الإضراب ولم ينكره فأقر أيضاً حق الإغلاق وكرسه لصاحب العمل، وذلك يتجلى من خلال نصوص المواد (134، 135، 136)، ومواد نظام وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (8) لسنة (1998).

ومع ذلك الاعتراف الصادر من المشرع الأردني بهذا الحق، وإن لم يكن صريحاً، ومثله في ذلك مثل التشريعات الأخرى التي لم تنكر حق الإغلاق، إلا أن فقهاء وشراح قانون العمل لا ينكرون الإغلاق كوسيلة وإن كانت قسرية لحل النزاعات، وإنما بـاتوا يفضلون استعمال الوسائل السلمية لحل النزاعات، لما فيها من تروي وتبادل لوجهـات النظر بهدوء وروية، وعرض للمطالب على نحو يفسح المجال لمناقشتها والوقوف على مدى استعداد صاحب العمل لتحقيقها. وتفصيل ذلك على نحو أوسع سيكون موضـوع الفصل القادم من هذه الدراسة.

---

(1) العتوم، شرح قانون العمل، ص 175.

# الفصل الثالث

# الوسائل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية

إن اختلاف المصالح بين أي فرد وآخر يؤدي بالنتيجة إلى حدوث نزاع حـول تلك المصالح، والأمر ذاته ينطبق على كل من العمال وأصحاب العمل، فمنهم من يسلك الطريق الذي يتسم بالقسرية لكلا الطرفين، والتي سبق الحديث عنها في معرض الفصل الأول( الإضراب والإغلاق)، ومنهم من يسلك الطريق السلمي الذي يتجسد بالمفاوضات والتوفيق والتحكيم، وهذه الوسائل هي ما تشجع عليه غالبية قوانين العمـل باعتبارهـا وسائل ناجحة في حل الخلافات العمالية، ولإنعدام الآثار السلبية المترتبة عليها سـواء على العمال أو صاحب العمل أو المجتمع برمته.

ولأهمية وخطورة نزاعات العمل الجماعية وما ترتبه من آثار ليس على طرفـي عقد العمل فقط وإنما على الاقتصاد الوطني برمته، خصوصا إذا ما كان النزاع يـدور في مؤسسة كبيرة وهامة على المستوى الوطني، فتولى المشرع وسائل التـسوية لهـذه النزاعات بنوعيها، وسوف نتناول في هذا الفصل الوسائل السلمية والتي اقتصر المشرع الحديث عنها وتنظيمها في وسيلتين هما التوفيق بـشقيه (منـدوب التوفيـق ومجلـس التوفيق) و (المحكمة العمالية)، ولم يأت على ذكر أي نص على وسـيلة المفاوضـات الجماعية لحل النزاعات العمالية الجماعية، وعليه فإننا سنفرد لكل موضـوع حـديث خاص حيث سيكون مخصصاً للحديث عن المفاوضات الجماعيـة باعتبارهـا إحـدى الوسائل السلمية لحل المنازعات العمالية، وان لم ينص عليها قانوناً، وسنتطرق لوسيلة التوفيق، ومدار بحثه حول الوسيلة القضائية لحل المنازعات العماليـة والمتمثلـة فـي المحكمة العمالية.

**التأصيل التاريخي للوسائل السلمية المتبعة لحل النزاعات العمالية الجماعية:**

إن الأحداث المتوالية منذ نهاية القرن التاسع عشر إلى يومنا هـذا وخـصوصا الفترة التي تزامنت مع ظهور الثورة الصناعية، وتزايد الأهمية الكبيرة لحل النزاعـات

العمالية والتي تزايدت بشكل ملحوظ لزيادة مجالات العمل وفتح الأفاق الجديـدة فـي العمل، أكدت على الحاجة الملحة في توفير جو من الارتياح لدى أطراف العمل، وذلك بالسعي لحل نزاعاتهم بوسائل تؤدي إلى تحقيق نتائج مرضية دون تكبد خـسائر مـن شانها أن تعرقل عجلة الاقتصاد، فكان السبيل في البحث عن وسائل سـلمية مغـايرة للوسائل القسرية، والتي قد لا تعود بالنفع على مستعمليها في بعض الأحيان .

فكان المشرع الفرنسي من السباقين لدخول هذه المضمار، لهذا سنعرض تجربتـه حتى نلاحظ تطور الوسائل السلمية، فقد اصدر المشرع الفرنسي بدايةً قانون رقم (27) ديسمبر عام (1892) الذي جاء فيه التأكيد على اللجوء إلى مجـالس التوفيـق والـى التحكيم، ولكن ما كان يعيب هذا القانون انه لم يعط الوسائل السلمية قـوة إلزاميـة، أو حتى تنفيذية، وإنما أكد على إنها إجراءات اختيارية يتم اللجوء إليها في حال وافق عليها الطرفان[1].

إلا أن ذلك القانون لم يلق استحسانا وذلك لقلة إنتاجيته فاضطر المشرع الفرنـسي نتيجة للضغوطات السياسية، والاجتماعية في عام (1936) إلى تغيير القانون الـسابق تغييرا شاملا، فأصدر قانون (31) ديسمبر عام (1936)، والذي سن فيه ومن خلالـه ثلاث درجات للتوفيق، ولم يكتف بذلك وإنما أكد على إلزامية اللجوء إليه قبل اللجـوء إلى مرحلة التحكيم، والتي كانت إجبارية أيضا، وخلال فترة قصيرة، صدر تعديل على قانون (1936)، فصدر قانون (4) مارس (1938) والذي جاء يحمل في طياته التأكيـد على ضرورة تأسيس المحكمة العليا التي تشكل لغايات النظر في الطعون الناشئة عـن قرارات التحكيم، إلا أن العمل به قد توقف لنشوب الحرب العالمية الثانية، والتي منعت خلالها حكومة(فيشي)العمل بالقوانين الداخلية واستمر توقـف العمـل بـه إلـى عـام (1950)[2]. وبقي الأمر كما هو إلى أن صدر قانون (11) فبراير عام (1950 ) الذي

---

(1) "Camerlynck leyoncean : D.T LLED (1) DALLOZ 1982.P: 1042"
نقلاً عن :عبد اللطيف ، الوسائل السلمية،ص 281 و ما بعدها.

(2) " JEAN RIVERO – JEAN SAVATIER : OP .CIT.P: 361 ETS "
نقلاً عن :عبد اللطيف ، الوسائل السلمية،ص 281 و ما بعدها.

أعاد العمل بنظام الاتفاقيات الجماعية مع تضاؤل نجاح التوفيق والتحكـيم فـي حـل النزاعات العمالية[1]، وبقي الأمر كذلك إلى أن نظم المشرع الفرنسي وسيلة جديدة وهي الوساطة وذلك بناء على مرسوم (5) مايو عام (1955) والتي حققت انجازات كبيـرة في حلها للنزاعات العمالية[2].

أما على الصعيد الدولي فإن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في عام (1951)، فقـد خرج بتوصيات عديدة أبرزها التأكيد على ضرورة إنشاء هيئات للتوفيق الاختيـاري، وذلك محاولة منه للحيلولة دون حدوث منازعات عمالية جماعية، والعمل على تسويتها بشكل سلمي، شريطة أن يكون المندوبين المشاركين عن العمال أو أصـحاب العمـل متساويين من حيث العدد لكل منهم[3].

وعلى الصعيد المحلي، فالمشرع الأردني اعترف بالوسائل السلمية لحل النزاعات العمالية الجماعية في نصوص قانون العمل، إلا أن اعترافه بهذه الوسائل كان مقتصرا على وسيلتي التوفيق فقط بشقيها مندوب التوفيق ومجلس التوفيق، والمحكمة العماليـة، ولم يدرج وسيلة أخرى في نصوصه من الوسائط التي اعترفت بها غالبية التشريعات، رغم فاعليتها، والشواهد العينية والإحصاءات تؤكد على حجم النزاعات التي تم حلهـا عن طريق المفاوضات الجماعية أوالتحكيم والوساطة [4]

لذا سنقوم بشرح هذه الوسائل، وتوضيح الآلية التـي تـسير عليهـا، وكيفيـة استعمالها في حالة حدوث نزاع عمالي.

---

(1) Jacqueline lavorel : Th.op .cit.p:21
نقلاً عن عبد اللطيف، ص 281 وما بعدها

(2) " paul Durand – andrerouast :"precis de legislation industriellee: D.T.14 ed 1951. p:307"
نقلاً عن عبد اللطيف، ص 281 وما بعدها

(3) منصور، شاب توما، الوسيط في قانون العمل، دراسة مقارنة، دارالحرية للطباعة، بغـداد، 1977، ص 316.

(4) لطفاً أنظر الملحق ( أ ) ضمن ملاحق هذه الرسالة.

### 3. 1 المفاوضات الجماعية

سنحاول التعريف بالمفاوضات الجماعية و بيان موقف منظمة العمـل الدوليـة و قانون العمل الأردني من هذه الوسيلة و سنقوم أيضاً ببيان المستويات التي تـتم فيهـا المفاوضات والمواضيع التي تعنى بها واجرائتها و من ثم وضع تقييم عام لهذه الوسيلة على النحو التالي:

### 3. 1. 1 التعريف بالمفاوضات الجماعية المباشرة

إذا ما أردنا البحث في المفاوضات الجماعية المباشرة باعتبارها وسيلة من الوسائل السلمية المستعملة في حل النزاعات العمالية الجماعية، لابد لنا من أن نتوصـل إلـى تعريف للمفاوضات الجماعية، حتى يتسنى لنا الوقوف على ماهية وطبيعة هذه الوسيلة، وخصوصاً أنه لم يرد لها ذكر في نصوص قانون العمل الأردني، وتبعا لذلك لا وجود لتعريف قانوني(1) لها أيضا على الرغم من الأهمية البالغة لهذه الوسيلة وفعاليتها فـي حل النزاعات، فتعددت التعريفات الفقهية للمفاوضات الجماعية.

فمنهم من عرفها بأنها " المفاوضات التي تجري بشأن ظروف العمـل وشـروط الاستخدام بين صاحب العمل أو جماعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثـر مـن منظمات أصحاب العمل من جهة، وبين ممثل أو أكثر لمنظمات العمال من جهة أخرى بقصد الوصول إلى اتفاق(2).

---

(2) عرف قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 في المادة 146المفاوضات الجماعية بانها عبارة عن الحواروالمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العماليـة وبـين أصـحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: (أ) تحسين شروط وظـروف العمـل وأحكـام الاسـتخدام . (ب) التعاون بين طرفـي العمـل لتحقيـق التنميـة الاجتماعيـة لعمـال المنـشأة. (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

(1) الطوره، قواعد التحكيم، ص 47.

وعرفها آخر بأنها عبارة عن " المناقشات والمساومات التي تجري بشان ظـروف العمل وشروط الاستخدام بين صاحب العمل أو جماعة من أصحاب العمل أو منظمـة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، وبين ممثل أو أكثر لنقابات العمال مـن جهة أخرى، وذلك بقصد الوصول إلى اتفاق[1] .

وعرفها أخر بأنها وسيلة لتنظيم شروط العمل وتحـسين ظروفـه بـين أصـحاب الأعمال أو منظماتهم و بين العمال أو ممثليهم[2].

ويتم اللجوء إلى المفاوضات المباشرة في اغلب الأحيان بسبب عدم الرغبـة فـي اللجوء إلى الوسائل القسرية، ولإبقاء الود قائما ما بين العمال وأصحاب العمل، والذين يكونون مع بعضهم معادلة الإنتاج .ومما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام أن المفاوضة المباشرة ما بين طرفي المعادلة السابق ذكرها يتم دون الحاجة إلى وجـود أو تـدخل طرف ثالث في مثل هذه المناقشات أو الحوارات، وذلك ليعرض كل منهم وجهة نظره ومحاولة البحث عن حل لجوهر الخلاف القائم، وذلك لان كل منهم اقدر علـى طـرح مشكلته ومطالبه أكثر من أي طرف أخر، مما قد ينتج عنه في بعض الأحيـان انتهـاء النقاش بانتهاء النزاع أصلاً.إلا أن النقاشات والحوارات بين كل من العمال وأصـحاب العمل قد تتم من خلالهم شخصيا - كما أسلفنا- وإما أن تتم عن طريق نقـابتهم التـي تمثلهم، وللنقابات دور بارز في المفاوضات وذلك لان قدرتها على إجـراء المفاوضـة اكبر من القدرات الشخصية لمجموعة العمال، ذلك لان النقابات تمتلـك العديـد مـن المزايا مما يجعلها في موقع الأفضلية في المفاوضات الجماعية، لما تملكه من قـدرات ومعلومات ومهارات وخبرة في مجال التفاوض[3]، وتبـدو الأهميـة واضـحة لـدور النقابات العمالية في عملية التفاوض لان موقفها يكون أقوى عادة من موقف العمال أو

---

(1) العتوم، شرح قانون العمل، ص 176.

(2) شرارة، مجدي عبدالله، التفاوض العصا السحرية التي تجمع أعـداء الامـس علـى مائـدة المفاوضات اليوم،1999، دون دار نشر، القاهرة، ص 120.

(3) مكتب العمل الدولي، علاقات العمل الجماعية، ( دراسة نظرية و مقارنة )، ص51.

من يفوضونهم، لان العمال من السهل التأثير عليهم وعلى مطالبهم إذا ما رزحوا تحت ضغط حاجتهم لصاحب العمل، إلا أن مثل هذه الأمور لا يكون لها وجود إذا ما كـان الطرف الثاني الذي يفاوض أصحاب العمل هي نقابات عمالية، وذلـك لان النقابـات العمالية لها باع طويل في مجال النقاشات والحوارات لتعدد الحالات التي تعرض أمامها الأمر الذي قد لا تتاح معه الفرصة لعامل طوال فترة عمله للمشاركة فـي مفاوضـة. ومما يزيد قوة النقابات في المفاوضات، هي أن نقاشاتهم وحوارهم مع أصحاب العمل يكون مبنيا على أراء عدد من الخبراء في مجال القانون والاقتصاد[1]، والذين يكونـون في الغالب من أعضائها، مما يزيد من قدرتهم على المفاوضة، فالمعرفة سـلاح قـوي يستطيع المتسلح به الحصول على مبتغاه.

أما في قانون العمل الأردني، فلم تحدد للمفاوضات الجماعية إجراءات محددة، إلا أن الواقع العملي في المملكة يؤكد على أهمية هذه الوسيلة، إذ لا تعتبر الاتفاقات الناشئة عنها غير قانونية على الرغم من انه لا وجـود لـنص قـانوني حـول المفاوضـات الجماعية[2]، الامر الذي يشكل تناقضاً فكيف يمكن لنا تصور وجود إتفاق قانوني منتج لكافة أثاره دون وجود نص قانوني حوله يعززه. إلا أن هذا الأمر يغدو أكثـر إقناعـا ومنطقياً إذا ما علمنا أن نصوص اتفاقيات العمل الدولية أكدت على ضرورة إجراء مثل هذه المفاوضات بحرية و دون قيود، ونخص بالذكر اتفاقية العمل الدوليـة رقـم (98) لسنة (1949)، والتي صادق علها الأردن عام (1963)[3] والخاصـة بحالـة التنظـيم

---

(1) العتوم، شرح قانون العمل، ص 176.

(2) تضمن قانون العمل الأردني الملغى في الفصل السادس منه في المادة 22 على انـه يجـوز لأصحاب العمل أن يبرموا اتفاقيات جماعية مع نقابات العمال في حين خلا القانون الحـالي من مثل هذه النصوص و نتمنى من المشرع الأردني إدخال مثل هذه النصوص و لكن بصفة إلزامية إذ يفهم من النص الملغى أن أصحاب العمل كـانوا مخيـرين فـي الـدخول فـي المفاوضات مع العمال أو نقاباتهم أو عدم الدخول في أي تفاوض .

(3) لمزيد من التوسع انظر الملحق (ج) ضمن قائمة الملاحق في هذه الرسالة.

والمفاوضة الجماعية، والتي تنص على أن " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام الكاملين لإجراء التفـاوض الإداري بـين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكـام وشـروط الاسـتخدام باتفاقات جماعية"، وبالإضافة إلى الواجب الملقى أيضا على المشرع حول المفاوضـة الجماعية السالف ذكرها، فانه يتوجب عليه أن يقوم بتزويد أطراف المفاوضة بالبيانات والإحصاءات اللازمة لتيسير إجراء المفاوضة، وذلك عملا بأحكام ونصوص اتفاقيـة العمل العربية رقم (11) لسنة (1979)[1] الخاصة بالمفاوضة الجماعية أيضا.

ولكم تمنينا على مشرعنا الكريم أن يقوم بتشجيع اللجوء إلى المفاوضات الجماعية والتعريف بها أكثر، وذلك بإدراجها ضمن النصوص الخاصة بحل المنازعات العمالية الجماعية أسوة بالتوفيق وخصوصا أن المملكة الأردنية الهاشمية قـد سـبق لهـا وان صادقت على اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالمفاوضات، فذلك اعتراف منهـا بأهميـة المفاوضات، إذ يجب أن تدرج بين نصوص قانون العمل حتى يتحقق الانسجام ما بـين التشريع الأردني والاتفاقية.

## 3. 1. 2 المفاوضات الجماعية في منظمة العمل الدولية وقانون العمل الأردني

سنتناول المفاوضات الجماعية في منظمة العمل الدولية و في قانون العمل الأردني وذلك على النحو التالي:

### 3. 1. 2. 1 المفاوضات الجماعية في منظمة العمل الدولية:

تسعى منظمة العمل الدولية في الوقت الراهن إلى الانتقال مـن مرحلـة احتـرام الحقوق التي وضعتها وسنتها إلى بيان الكيفية اللازمة لاستعمال هذه الحقوق.فكان مـن أهم الموضوعات التي تبنتها المنظمة موضوع المفاوضات الجماعية وخـصوصا فـي

---

(1) العتوم، شرح قانون العمل، ص 177.

الجوانب الاقتصادية والاجتماعية[1]، خصوصا أن الأبحاث والدراسـات أظهـرت أن للتنمية الاقتصادية الصحيحة المنبثقة عن الحوار الصحيح والناجح بين أطراف عمليـة الإنتاج يؤدي إلى فوائد مشتركة من حيث إحداث زيادة في معدلات الإنتـاج، وأيـضا المساعدة، في إجراءات حل النزاعات العمالية مما يترتب بناء على ذلك تحقق الـسلام الصناعي في كافة المنشآت الصناعية في جميع دول العالم وبما انه من المتفق عليه انه يتوجب على كافة الدول الأعضاء وبمجرد انضمامها إلى منظمة العمل الدولية الإقرار بموافقتها على المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة، وفي إعلان فيلادلفيا عـام (1944)، مما يترتب على تلك الدول أن تقوم بالتعهد للقيام بتحقيق الأهـداف العامـة للمنظمة بكل الوسائل المتاحة لديها وبما يتماشى مع ظروفها[2].

إلا انه تجدر الإشارة بأن هناك دولا أعضاء في منظمة العمل الدولية، ومع ذلك لم تقم بالمصادقة على جميع الاتفاقيات الصادرة عنها، ومن أمثلتهـا المملكـة الأردنيـة الهاشمية، فهي على الرغم من انضمامها إلا أنها لم تصادق على كافة الاتفاقيات المنبثقة عن المنظمة، إلا أن عدم التصديق على هذه الاتفاقيات لا يعفي الدول الأعـضاء مـن التزاماتها تجاه هذه الاتفاقيات غير المصادق عليها، بل يجب على الـدول الأعـضاء

---

(1) ثيران، سيفانا،الاستشارة الاجتماعية و المفاوضات الجماعية، بحث مقدم من الخبير الـدولي لدى منظمة العمل الدولية في مؤتمر تطوير تشريعات العمل المنعقـد فـي عمـان بتـاريخ (6.5،7) آذار من عام 2006.

(2) هذا المبدأ تم إقراره في إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ و الحقوق الأساسية في العمل حيث نص الإعلان :- بأن الدول الأعضاء في منظمـة العمـل الدوليـة قـد قبلـت بمجموعها بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ و الحقـوق الـواردة فـي دسـتور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا وإنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكـل الوسائل المتوفرة لديها و بما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها. ويعلن للجميع أن جميع الدول الأعضاء وان لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة إلا أنه ملزمـة بمجرد انتمائها إلى المنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وان تعززها و تحققها بنية حسنة وفقاً لما ينص علية الدستور.

احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية الواردة في الاتفاقيات[1].كما يترتب على الدول الأعضاء أن يقوموا بتعزيز واجبات منظمة العمل الدولية أيضا بنية حسنة وفقا لما ينص عليه دستورها، ومن ابرز الأمثلة على ذلك:

الاتفاقية الدولية رقم (154) لسنة (1981)، المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية الحرة الاختيارية والتي لم يصادق عليها الأردن، إلا أن ذلك لا يمنع الأردن من احترامه لحق المفاوضة الجماعية، لا بل التأكيد على ضرورة استخدامها، والشواهد والدلائل الإحصائية تشير إلى أن غالبية النزاعات العمالية الجماعية يتم إنهائها عن طريق المفاوضات المباشرة [2].وللمفاوضات الجماعية أهمية بالغة، فهي تعتبر القاعدة للعلاقة ما بين طرفي الإنتاج من عمال وأصحاب العمل وتعتبر أيضاً وسيلة فعالة عند البحث في مسائل الأجور وظروف العمل، وتنظيم علاقات العمل مع أصحاب العمل، وان وسيلة المفاوضات الجماعية تثبت لنا يوما بعد يوم أنها من الوسائل المفيدة والمجدية على الرغم من التشكيك الدائم بها وعدم أعتراف بعض التشريعات بها. وتاكيدأ على هذه الأهمية، نجد أن منظمة العمل الدولية أخذت على عاتقها مسألة تنظيم المفاوضات الجماعية، فقامت بإصدار عددا من الاتفاقيات التي تُعنى بالمفاوضات الجماعية وهي:

**1) اتفاقية حق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي رقم (98) لسنة (1949)**

وهي أكثر الاتفاقيات التي تم التصديق عليها، حيث بلغ عدد الدول المصادقة عليها حتى تاريخ 2004/1/1 (154) دولة، وبما يشكل ما نسبته (87%) من الدول الأعضاء.

ركزت هذه الاتفاقية على شكلين من الحقوق الممنوحة للنقابات العمالية، فأول ما ركزت عليه أنها أجازت لهذه النقابات استعمال حقهم المتمثل في التنظيم النقابي باعتبارهم

---

(1) لمعرفة الاتفاقيات المصادق عليها من المملكة الأردنية الهاشمية أنظر الملحق (ج ) .

(2) لمزيد من الاطلاع لطفاً انظر التقارير الصادرة عن وزارة العمل الأردنية حول طبيعة النزاعات وآلية حلها ملحق ( أ ) ضمن قائمة الملاحق في هذه الرسالة.

أنداداً لأصحاب العمل، أما في الشكل الثاني فقد أكـدت علـى طوعيـة المفاوضـات الجماعية، ودعت إلى تشجيعها، وابرز ما يدل على ذلك المادة الرابعة مـن الاتفاقيـة المذكورة التي تنص على أن "تتخذ التدابير اللازمة والملائمة للظـروف الوطنيـة، لتشجيع وتدعيم التطوير والاستخدام الكاملين لآلية التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمات العمال من جهة أخرى، بهدف تنظـيم شروط العمل وظروفه عن طريق إبرام اتفاقيات جماعية ".

2) **اتفاقيةعلاقات العمل(الخدمة العامة )رقم (151)والتوصية رقم(159) لسنة1978**
3) **اتفاقية التفاوض الجماعي رقم (154)، والتوصية رقم (163) لعام (1981) حول تدعيم التفاوض الجماعي [1].**
4) **اتفاقية رقم (144) لسنة (1976)، المتعلقة بالمشاورات الثلاثية.**
5) **اتفاقية رقم (135) لسنة (1971)، المتعلقة بممثلي العمال بالتوصية رقم(143)**

وهذه الاتفاقيات المتعددة تعتبر من اكبر الدلائل على إيلاء منظمة العمـل الدوليـة مسألة الحوار والمفاوضات الجماعية أهمية بالغة، فهي تشكل ركيزة أساسـية لـديها، ووسيلة ذات أثر كبير في حل النزاعات العمالية الجماعية، والتي تعد أكثر فعالية.

**المفاوضات الجماعية في قانون العمل الأردني:-**

إن قانون العمل الأردني لا يعنى فقط بمسائل علاقات العمل الفرديـة ونزاعاتهـا والحد منها، على الرغم من أنها الأكثر شيوعا، والأكثر حدوثا، إلا انه يعنى بالعلاقات الجماعية أيضا، ويوليها اهتماما بالغا لخطورتها.إلا أن ما يؤخذ على المشرع الأردني في هذا الصدد، انه عند قيامه بتعديل قـانون العمـل رقـم (21) لـسنة (1960)، وخصوصا الفصل ( الرابع عشر)، والذي كان عنوانه (تسوية النزاعـات العماليـة)، واستبدله بالفصل (الثاني عشر)، في القانون رقم (8) لـسنة (1996) تحـت عنـوان (تسوية النزاعات العمالية الجماعية)، فهو بهذا التعديل أصاب تارة واخطأ تارة أخرى،

---

(1) اتفاقية رقم 154لسنة 1981الخاصة بتشجيع المفاوضة لم يصادق عليـه الأردن إلـى الآن، للاطلاع على هذه الاتفاقية انظر الملحق (ب) ضمن قائمة الملاحق في هذه الرسالة .

فإضافته لكلمة (الجماعية) هي نقطة أصاب بها وتسجل له لأنه غدا أكثر تحديدا لطبيعة النزاع وماهيته، وبالتالي يسهل النظر إلى النصوص المعنية.أما ما يلاحظ عند النظـر إلى نصوص كل من القانونين الملغي والنافذ، نرى أن القانون القديم رغم خلـوه مـن تحديد مفهوم (الجماعية) - كما أسلفنا- إلا انه حصر الأحكـام الخاصـة بالنزاعـات الجماعية حصرا، أما القانون الجديد النافذ رغم إضافته لكلمة (الجماعية) في الفـصل (الثاني عشر)، إلا انه وضع الأحكام الخاصة لتسوية النزاعات الفردية والجماعية معـا في نفس الفصل، وبالأخص المواد (136،137) التي تعالج النزاعات الفرديـة بـشكل ملحوظ، الأمر الذي يدل على التناقض ما بين عنوان الفصل وفحواه، والذي يـستدعي من مشرعنا الكريم إجراء المقتضى القانوني لهذا الأمـر.وبالنتيجـة، فـان الـصيغة الجماعية لعلاقات العمل ومنازعاته خلقت وسائل وأدوات جديـدة لحـل مثـل هـذه النزاعات، ولعل أهمها وأكثرها نقاشا هي وسيلة المفاوضات الجماعية.لما تقدم لابد لنا من تبيان أن قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته التـزم الـصمت، وآثر عدم النص على إلزامية المفاوضات الجماعية، لا بل لم يقم بتحديد الآلية اللازمة للمفاوضات، ولم يحدد لها إطارا زمنيا معيناً، وإكتفى بالسماح بالتفاوض الثنائي المباشر المتكون ما بين أصحاب العمل والعمال أو الممثلين لكل منهم، من خلال وضع أحكـام خاصة لتسوية النزاعات العمالية ووسائل تسويتها في (الفصل الثاني عشر) المواد من ( 120-139)، إلا أن المشرع إعترف بالمفاوضات الثنائية من خـلال الـنص علـى إلزامية العقد العمالي الجماعي بين العامل وأصحاب العمل من خلال المواد (39-44)، ولكم كنا نتمنى ايضا على المشرع الأردني أن يحذو حذوأقرانه من المشرعين العـرب والذين كانوا سباقين في هذا الامر مثل المشرع الجزائـري الـذي نظـم إجـراءات المفاوضات الجماعية في قانون رقم (11) لسنة (1990) [(1)]، وحذو المشرع المصري

---

(1) لطفا انظر الملحق ( و)- المواد (123،124، 125) ضمن ملاحق هذه الرسالة.

في المادة (146) من قانون (12) لسنة (2003)[1] ، لذا فقد بات من الضروري أن تتبع هذه النصوص اتفاقية لحماية الحق في المفاوضات الجماعية، لذا نلتمس من المشرع الكريم إدراج بعض النصوص التي تسعف هذه الوسيلة وتعطيها القوة الإلزامية التي تحتاجها، وحث الحكومة بالإسراع على المصادقة على الاتفاقية المنبثقة بهذا الشأن، والتي لم يصادق عليها الأردن[2]، وذلك لأن قانون العمل الأردني لم يورد أي نص يتعلق بالمفاوضات الجماعية عند حدوث نزاع عمالي، إلا أن الأصل والنتيجة الحتمية لذلك أن يورد موادا في نصوص قانون العمل الأردني تحث على التشجيع على التفاوض، على أن تكون هناك آليات في القانون لضبط هذه العملية.

### 3. 1. 2. 2 المواضيع التي تعنى بها المفاوضات الجماعية:-

بدأت عملية المفاوضات الجماعية منذ بداية الثورة الصناعية، وذلك بغية القيام بعمل أساسي وهو تثبيت الأجور، إلا أن المفاوضات في تلك الفترة كانت مفاوضات جماعية يتم استعمالها في أجواء تسودها الأزمات وتحت ضغوط إضراب وإغلاق لا ينقطعا، إلا أنه وبعد مضي فترة من الزمن، وللنتائج المتحققة أصبحت المفاوضات الجماعية عنصرا أساسيا لا يمكن التخلي عنه في العلاقات الصناعية [3]. وبناء على ما سبق، نستطيع النظر إلى التفاوض الجماعي من إتجاهين هما:

---

(1) مادة( 146)- المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم.

(2) الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لم يصادق عليها الأردن إلى الآن، لمزيد من التوسع حول الاتفاقيات المصادق عليها ارجع للملحق رقم(ج) وللإطلاع عليها لطفا انظر الملحق (ب) ضمن قائمة الملاحق في هذه الرسالة.

(3) كاسالية، جوسيب، التفاوض الجماعي، ورقة عمل مقدمة من نائب رئيس قسم الحوار والقانون في مكتب العمل الدولي بجنيف ومقدمة إلى مؤتمر تطوير تشريعات العمل المنعقد في عمان بتاريخ (21-23) من شهر آذار عام 2006.

إما النظر إليها بالمعنى الواسع وإما النظر إليها بالمعنى الضيق. أما المعنى الواسـع للمفاوضات الجماعية، فإنه عبارة عن عملية تقوم على أساس المسايرة بين المـصالح، وذلك من خلال التعامل الثنائي أو الثلاثي في بعض الأحيان، ويستوي بذلك أن تكـون المفاوضات مباشرة أو غير مباشرة.

أما المعنى الضيق للمفاوضات الجماعية، والذي يقوم على فكرة أن المفاوضـات الجماعية عبارة عن عملية تستخدم من اجل التفاوض ما بين أقطاب العملية الإنتاجيـة من أصحاب العمل ونقابات العمال، والتي تقوم بدورها بتوقيع وثيقة إجباريـة تـسمى اتفاقية جماعية تسعى فيها إلى تحديد الأجور وما يتعلق بظروف العمل[1].

أما في الوقت الحاضر، فنلاحظ أن المفاوضات الجماعية خرجت عـن النطـاق الواسع أو الضيق لها، بحيث اتسعت بشكل لا يمكن لأي متابع ومختص بهذا الشأن إلا أن يدركه، فإن ما يحصل الآن أن مواضيع المفاوضات قد تجاوزت ما كانت تعنى بـه في السابق و المتمثلة في إبرام اتفاقيات جماعية فقط، فأصبحت المفاوضات الجماعيـة الآن تدخل في الشؤون الداخلية والمتعلقة خصوصا بعلاقات الإدارة العمالية، فقد كـان دور المفاوضات محصوراً في قضايا الأجور وشروط العمل، إذ كان العمال لا يواجهوا مشاكل إلا على هذا الصعيد، فقد أصبحت تشمل في مظلتهـا علـى سـبيل المثـال لا الحصر مواضيع حساسة مثل التصنيف الوظيفي، وإنهاء الخدمات، والتعيين، والترقية، والمكافآت، والمزايا، بل إننا نستطيع القول أنها أصبحت تُعنى بكل أمر يتعلق بـشروط وظروف العمل في أي ناحية كانت[2].

وإذا ما أردنا أن ننصف المفاوضات الجماعية والموضوعات التي تُعنى بها، وجب علينا أن نثمن جهود منظمة العمل الدولية التي سعت إلى تطوير وسـيلة المفاوضـات الجماعية، فقامت بجملة من الجهود، لعل أبرزها هو إدخالها لموضوعات جديدة يمكـن التفاوض حولها، حيث كانت تعتبرها من المواضيع التي تقع خارج خارطة مواضـيع

---

(1) كاسالية، التفاوض الجماعي، ص 2.

(2) المرجع نفسه.

المفاوضات الجماعية، فأصبحت تناقش مواضيع تشكيل رأس المال والتدريب والتعريف بما يستجد من التكنولوجيا الحديثة المنوي استعمالها في المنشأة، وهذا يعتبر من أهم المواضيع، لأنه بات من المعلوم أن غاية التكنولوجيا الآن هو تقليل الأيدي العاملة للتخفيف من النفقات، وما يترتب عليها من إنهاء الكثير من العقود العمالية، فكان واجبا إدخالها ضمن نطاق المفاوضات حتى يعرف العمال الذين سوف تحل مكانهم آلآت تكنولوجية ما لهم من حقوق.

وبنظرة موجزة، يمكن لنا إجمال الأهداف التي تسعى المفاوضات الجماعية لتحقيقها على النحو الآتي:

1- تسوية النزاعات العمالية، وهذا هو جوهر المفاوضات، باعتبارها وسيلة من الوسائل السلمية لتسوية النزاعات أياً كانت.
2- خلق أجواء مريحة داخل المنشاة الصناعية بين أطراف العمل بحيث يسودها التفاهم.
3- وضع الأسس المتينة للقواعد والإجراءات المتعلقة بالعمل في مكان العمل.
4- تدعيم الأهداف الوطنية المتمثلة في حفظ الاستقرار في علاقات العمل، دون حدوث نزاعات، وتدعيم الأهداف الاقتصادية أيضا، من خلال حل النزاعات دون اللجوء إلى إيقاف العملية الإنتاجية بالإضراب والإغلاق.
5- تدعيم الأهداف الاجتماعية من خلال المحافظة على الأمن الوظيفي، بالمحافظة على عمل العمال في منشآتهم، والحيلولة دون فصلهم وزيادة أعداد البطالة التي تحتاج منا الوقوف على الحلول الناجعة للحد منها[1].

---

(1) للمزيد من التوسع حول المسائل التي تعنى بها المفاوضات الجماعية و معرفة المزايا المطالب بها لطفاً أنظر ملحق (أ) ضمن قائمة الملاحق في هذه الرسالة .

### 3. 1. 3 المستويات الخاصة بالمفاوضات الجماعية وأحكامها

تتم المفاوضات الجماعية في عدد من المستويات التي تحكمها و لهذه الغاية قامت الدراسة بالبحث في جميع هذه المستويات وتم البحث فيه أيضاً بالاحكام الخاصة بهـذه المفاوضات كما هو موضح تالياً:

#### 3. 1. 3. 1 مستويات المفاوضات الجماعية:

تخضع المفاوضات الجماعية إلى عدد من المستويات التي تتم فيها، فهي تتنـوع من خلال ثلاثة مستويات، منها ما يكون على مستوى المنشاة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة، وبين صاحب العمل، والمستوى الثاني يكون بين النقابة العامة النوعيـة ومنظمة أصحاب الأعمال، والمستوى الثالث يكون اشمل فيكون ما بين الاتحاد العـام للنقابات واتحاد أصحاب الإعمال المختص[1]، وتقسيم هذه المستويات لم يأتِ إلا نتيجة لعصف ذهني من باحثين ومختصين بشؤون العمل والعمال، لتصدر في شكلها الحـالي على النحو الذي سبق تفصيلة عن منظمة العمل العربية، والتي حددت ذلك في المـادة (6) من الاتفاقية العربية رقم (11) لعام (1979 )، والمتعلقة بالمفاوضات الجماعية.

ومما تجدر الإشارة إليه، انه رغم الاختلاف الكبير بين مستويات المفاوضات، إلا انه لا بد من إيجاد العناصر اللازمة لأداء المفاوضات على الوجه الصحيح ومنها:

**أولا: حرية عقد الاجتماعات وحرية التنظيم:**

ويعني هذا العنصر أن يتم السماح للعمال أن يقوموا بتشكيل منظمات عمالية تُعنى بشؤونهم وتحافظ على الحقوق المكتسبة لهم، والدفاع عن القضايا التي تمـسهم، وهـذا العنصر من الأهمية بمكان إذ أن مجرد تخلفه يؤثر في مسألة المفاوضات الجماعيـة، فتعتبر المفاوضات غير مستوفية لشروطها بدونه، وإذا ما تمت المفاوضة بتخاف هـذا الحق وانبثق عن المفاوضة أي اتفاق يحمل الصبغة الجماعية فإن هذا الاتفاق في أحسن أحواله لا يصل إلى المكانة التي يتبوؤها الاتفاق الجماعي المبرم من قبل النقابة التـي

---

(1) نائل، قانون العمل الجديد، ص 467.

تمثل العمال، لأنها لا توفر الحماية والضمانات لتنفيذ صيغة الاتفاق الجماعي بصورة أفضل من قرينتها[1] التي تتم في إطار هذا الحق.

وهذا الأمر يقودنا للحديث عن حرية أخرى لا تكاد تختلف عن الحرية السابقة وهي:

**ثانياً: حرية تكوين الاتحادات العمالية واتحادات أصحاب العمل** :-

وان لم تكن أهمية هذا الحق كبيرة إذا ما قورن بالحق السابق إلا أنها تشكل ضمانا لحرية تلك النقابات في ممارسة الأنشطة المختلفة لها.

أما في معرض حديثنا عن الحقوق والحريات المطلوبة لحدوث التفاوض المنتج لآثاره لا ننسى أن نؤكد على حرية التفاوض، إذ انه من المعلوم أن عملية المفاوضات هي عملية لم يلزم بها القانون، ولم يفرض اللجوء إليها وإنما إعتبرها حرية اختيارية يلجا إليها الطرفان المتنازعان بمحض إرادتهما الخالصة رغبة منهم في إنهاء النزاع والحيلولة دون استمراره [2]. ونلاحظ على هذه الحريات والحقوق أنها تقودنا من حل لآخر، فإذا ما تحدثنا عن حرية التفاوض اقتادنا الحديث للبحث في حرية اختيار الممثلين من كلا الطرفين، وذلك دون تدخل من طرف ثالث، ودون اعتراض من أي من أطراف النزاع وذلك لإنجاح المفاوضات بشكل طبيعي، وفي جو يسوده الهدوء دون الدخول في مهاترات حول طبيعة الممثلين لكلا الطرفين، الأمر الذي قد يخلق أزمة لدى كل من الطرفين، لان كل منهم وضع ثقته في ممثليهم، فزعزعة الثقة بهم تؤدي إلى خلق أجواء مشحونة قد تهدم الغاية المرجوة من المفاوضات [3]. ومن خلال ما أسلفنا، لا بد أن نقوم بتوضيح المستويات التي تتم من خلالها المفاوضات بشيء من الإيجاز، وذلك لان هذه المستويات لم يرد لها شرح وافٍ في معظم المراجع المختصة في قوانين

---

(1) بدوي، زكي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1961، ص 33.

(2) المرجع نفسه.

(3) المرجع نفسه، ص 34.

العمل، وإنما جاء النص عليها من خلال المادة (6) مـن الاتفاقيـة رقـم (11) لـسنة (1979) .فالمفاوضات الجماعية قد تتم على المستوى المهني، أو فيما يسمى **مـستوى المنشأة،** ويكون عادة فيما بين عمال المنشأة، أو نقاباتهم العامة، وقد تتم المفاوضـات أيضا على مستوى آخر يفوق المستوى السابق، فتكون على مستوى الصناعة العـام أو على مستوى الشركة، أي بعبارة أخرى على **مستوى النشاط الاقتصادي،** والذي يكون عادة ما بين النقابة العامة ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.أمـا المـستوى الأخير، وهو الأوسع والشامل فهو مستوى المفاوضات الجماعية على **المستوى الوطني** ما بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى [1].

وهذه المستويات حظيت بإهتمام بالغ، وبالأخص من منظمة العمل الدولية، حيـث أصدرت المنظمة العديد من التوصيات والاتفاقيات التي تعالج من خلالها كل مـستوى على حدا فنذكر منها [2]:

**1.المفاوضات على مستوى المنشأة :**

أصدرت المنظمة ثلاث توصيات في مواضيع الحواروالتفاوض على هذا المستوى هي:

أ) التوصية رقم (94) لسنة (1952)، بشأن التشاور والتعاون بـين أصـحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة.

ب) التوصية رقم (129) لسنة (1967) بشان الاتصالات بين الإدارة والعمـال داخل المنشاة.

ج) التوصية رقم (130) لسنة (1967)، بشأن فحص الشكاوي بغية تسويتها .

**2. المفاوضات على المستويين المهني والوطني، حيث أصدرت المنظمة بخـصوص هذين المستويين ما يلي:**

(1) العتوم، شرح قانون العمل، ص 177 وما بعدها.

(2) الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ص 220.

أ) التوصية رقم (113) لسنة (1960)، بشان التشاور والتعاون بين السلطات العامة وبين منظمات أصحاب العمل والعمال.

ب) التوصية رقم (150) لسنة (1978)، بشان إدارة العمل التي تضمنت مادتها الخامسة نص يقضي بأن:

**أولاً** : تتخذ كل دولة عضو صادق على هذه الاتفاقية ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية، لتكفل في إطار نظام إدارة العمل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطة العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء.

**ثانياً**: تتخذ هذه الترتيبات على كل من المستوى الوطني والإقليمي والمحلي، وعلى مستويات مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي بالقدر الذي يتلائم مع القوانين واللوائح الوطنية.

ورغم هذه التبني لمعظم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، إلا أن مستوى المفاوضات الجماعية يختلف من دولة لأخرى، فهناك دول تأخذ من المفاوضات على مستوى المنشأة تفاوضا أساسيا مثل اليابان ولا تؤيد المستويات الأخرى، وهناك دول تأخذ من المفاوضات على المستويين المهني والصناعي العام أساسا أيضا مثل دول أوروبا الغربية [(1)].

وتشهد الفترة الحالية والمنصرمة اتجاها جديدا وبالأخص في الدول التي تمارس المفاوضات على مستوى المنشأة بشكل رئيس والتي تشكل بذلك نظاما "مركزيا" في المفاوضات، وهو أنها قامت بإلحاق مستوى النشاط الاقتصادي إلى المستوى التي كانت تتناوله بشكل رئيسي وهو مستوى المنشأة، مما يؤدي بنا إلى استخلاص نتيجة مفادها أن هناك توجها من بعض الدول نحو تبني نظام( لا مركزي) في المفاوضات الجماعية[(2)] على خلاف من كان يعمل به في السابق.

---

**(1)** نصار، محمد، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل الدولية، 1996، ص131و ما بعدها.

**(2)** كاساليه، التفاوض الجماعي، ص 4.

**3. 1. 3. 2 أحكام المفاوضات الجماعية في التشريعات الأردنية:-**

بعد بيان مستويات المفاوضة الجماعية على النحو السابق، يمكن القول انه لا بـد للمفاوضة أن تحتوي على جوهر لها، وهي عبارة عن المطالب التي يسعى احد أطراف النزاع العمالي لطلبها مما يدعو الطرف الآخر للرد على هذه المطالـب، مـن خـلال مقترحات ونقاشات، بعد قيامه بدراسة هذه المطالب ومدى مناسبتها له وبيان ما يستطيع تلبيته منها وما لا يستطيع، وكنتيجة لهذا التمحيص فان المشرع الأردني لم يـنظم أي شأن من شؤون المفاوضات الجماعية في نصوص قانون العمل أو أي نظام آخر، ولعل هدفه من ذلك هو جعل هذه المفاوضات سبيل لحل المنازعات العمالية الجماعيـة دون تقييدها بقوانين أو مواعيد تتم من خلالها وتنتهي بنهايتها، وذلك لإعطاء الفرصة لكـلا الطرفين أن يطالبوا وان يرد كل منهما على الآخر وفق ما تقتضيه الحاجة دون إلحاح منه على ضرورة الإنهاء، لذا لا ينبغي لنا الاعتقاد أن المفاوضات الجماعيـة تمـارس دائما بصفة سهلة وتلقائية، بل انه وفي كثير من الأحيان يتخللها صـعوبات وعثـرات ناتجة عن عدد من الضغوطات المتنوعة بطبيعتهـا مثـل الـضغوطات الاقتـصادية والاجتماعية والتي كثيرا ما تجعل من محاولة الأطراف المفاوضين الوصول إلى أراء متقاربة أمرا تشوبه المصاعب، أو قد تصل إلى حد الاستحالة إذا ما جاز لنا التعبيـر .وحتى لا نكون أمام مثل هذه الاستحالة، يجب أن تتحلى الأطراف المتنازعة بالإرادة القوية والنية الحسنة وروح المسؤولية لتجاوز هذه الصعوبات، كما انه يجب أن يكـون على المفاوضين الاستعداد التام لتحمل تبعات المفاوضات مهما كانت، سـواء تمثلـت بردود فعل شعبية أو بقرارات سياسية واقتصادية اجتماعية، إضافة إلى تحليهم بالصبر والعزيمة وذلك لان المفاوضات قد تطول وتحتاج إلى نفـس طويـل إذا مـا أرادوا الحصول على مبتغاهم[1].

---

**(1)** إحمية، سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضـة الجماعيـة، مقـال منشور بتاريخ 2008/7/1 متوفر عبر:
http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Conference

وعلى ضوء ما سبق، فانه هناك جانب من المسؤولية يقع على العمال عند صياغة مطالبهم، إذ يتوجب عليهم وقبل الشروع في المفاوضات أن تكـون مطـالبهم محـددة ومشروعة[1] ويسهل تنفيذها، حيث من غير المتصور أن يوافق أصحاب العمل علـى مطالب العمال التي قد تؤدي بمؤسساتهم إلى الضرر أو إلى الإفلاس، وهذا ما يقع على عاتق العمال، إذ يتوجب عليهم معرفة الوضع المالي للمؤسـسة وعلـى أساسـه تـتم المطالبة، فان كان الوضع الاقتصادي قويا وكانت مطالب العمال تندرج ضمن المعقول وبما لا يثقل كاهل المؤسسة كانت مطالبهم منطقية، وما عدا ذلك فانه يعتبـر إجحافـا بحق صاحب العمل، الأمر الذي سيضطره إلى رفض المفاوضات، وتطـور النـزاع العمالي إلى شكل كبير قد يتخذ احد المظاهر القسرية مثل الإضراب أو الإغلاق.

### 3. 1. 4 إجراءات المفاوضة الجماعية

يتوجب على أطراف النزاع العمالي عند تـوجههم إلـى اسـتعمال المفاوضـات الجماعية كوسيلة لحل المنازعات العمالية أن يقوموا بمراعاة القواعد الإجرائيـة لهـذه الوسيلة، لعل أهمها بداية الاستعداد النفسي لدى الممثلين عن كلا الطـرفين، والمتمثـل باستعدادهم لحضور الاجتماعات في أي وقـت وفـي أي مكـان دون أن يتـذمروا، وخصوصا إذا ما علمنا أن المفاوضات لم تحدد بمدة معينة، فقد تطول المـدة ويجـب عليهم أن يبحثوا في النطاق الممنوح لهم في المفاوضات واحتمالهم للنقاشات في كافـة المواضيع وان كانت بعض المواضيع لا تعتبر من المواضيع المؤثرة في جوهر النزاع القائم وإنما قد يكون له صلة بمسائل تنظيم المفاوضات ذاتها[2].

وفي جملة الحديث عن المفاوضات، فانه إذا ما أردنا الحصول على فاعلية ونتائج مرجوة من عملية المفاوضات، وان لا تكون مجرد نقاشات حادة وغير منطقية تخلو من

---

(1) بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، ص34.

(2) الشوابكة، يوسف، النزاعات العمالية الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني،بحـث غير منشور،نقابة المحامين الأردنيين، 1998، ص 28.

أي فائدة لكلا الطرفين المتنازعين، أن يقوم الأطراف بإعطاء المفاوضين قدرا كافيا من الحرية دون تقييدهم بحدود يقفون عندها، وان يتمتع هـؤلاء المفاوضـين بـالقوة،وان يكونوا على استعداد لقبول الوفاء لأقصى درجة ممكنة بما تم الاتفاق عليه في الاتفاقية الجماعية المبرمة لفترة زمنية محدودة [1].

ومن هذا المنطلق، لا بد أن نؤكد على أن المفاوضات الجماعية هي فن قائم بحد ذاته، تحتاج إلى براعة وقدرة في الإقناع، وتحكمه بعض الأصول والقواعد المنظمـة لها، لتحقق المفاوضات غايتها، ويمكن لنا إذا ما أردنـا أن نبـين الناحيـة الإجرائيـة للمفاوضات، أن نستنتجها من خلال اتفاقيات العمل العربية والدولية وذلك لان المشرع الأردني، لم ينظم هذا الأمر ولم يبين القواعد الإجرائية الواجب إتباعها عنـد إجـراء المفاوضة الجماعية على غرارمافعل التشريع الجزائري، ومـن ثـم تبعـه المـشرع المصري محققين سبقا تشريعيا في هذا الأمر على المستوى العربي.ففي الجزائر مثلا بدا استعمال المفاوضات منذ انطلاقة الإصلاحات الدستورية والاقتصادية والاجتماعية عند صدور قانون رقم (90/11) في ابريل من عام (1990)، أما في مصر فقد صدر قانون العمل رقم (12) لسنة(2003)، وذلك ضمن الباب الأول من الكتـاب الرابـع وخصوصا في المادة (145) منه التي جاءت بتفسير وتوضـيح لتـشكيلات أجهـزة المفاوضات ومهامها [2]، والمادة (146) التي حددت الغايـة مـن هـذه التـشكيلات

(1) بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات،ص34.

(2) نصت المادة 145 من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على إنه: يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهـات المعنيـة وعدداً من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم، ويحدد القراررئيس المجلس ونظام العمـل بـه علـى أن يتـولى المجلس:

( أ ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .

(ب) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.

(ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.=

والمفاوضات[1]، وبيان كل ما يتعلق بالمفاوضات، أما بالنـسبة للاتفاقيـات الدوليـة والعربية، فان الحديث يقودنا إلى الاتفاقية الأولى المتعلقة بحق المفاوضات الجماعيـة وهي اتفاقية رقم (98) لسنة (1949)، ولعل ما يهمنا في سياق حـديثنا عـن هـذه الاتفاقية هي المادة رقم (4) والتي تنص على انه "يجب عند الضرورة اتخاذ إجراءات تتلائم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجـراءات واسـعة المـدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل".

فكان هذا النص نقطة تحول في غالبية التشريعات وبالأخص الدول التي لم تكـن تلتفت إلى مسالة المفاوضات الجماعية وتعيرها اهتمامها، وقد سبق الإشارة للاتفاقيـة رقم (98) لسنة (1949) الاتفاقية الأولى الخاصة بالمفاوضـات الجماعيـة رغـم أن الاتفاقية رقم (87) لسنة (1948) تسبقها، إلا أن الاتفاقية رقـم (98) تعتبـر مكملـة للاتفاقية رقم (87) المتعلقة بالحرية وحق التنظيم النقابي ولم تحتـوي علـى القواعـد التنظيمية والإجرائية للمفاوضة، فاعتبرت البداية من الاتفاقيـة رقـم (98) باعتبارهـا الإتفاقية الشاملة، أما الاتفاقية الثانية فهي اتفاقية رقـم (154) لـسنة (1981)، والتـي جاءت لتعالج موضوع تطوير المفاوضات الجماعية، وما نحن بصدد عرضه والحديث عنه هو إجراءات المفاوضات الأمر الذي يقودنا للحديث عن نص المادتين (1) و (2) من هذه الاتفاقية والتي نصت على ما يلي:

**1**. وجوب اتخاذ الإجراءات والتنظيمات المناسبة للظروف الوطنية لتطوير التفـاوض الجماعي.

---

=( د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .

(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلـى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليـاً أو جزئياً.

**(1)** سبق الإشارة إلى نص المادة 146 في موضوع التعريف بالمفاوضات الجماعية.

2. وجوب أن تهدف الإجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة إلى:

**أ)** جعل التفاوض الجماعي في متناول جميع أصحاب العمل ولجميع الفئات العمالية.

**ب)** توسيع التفاوض الجماعي ليشمل بصفة تدريجية كافة الجوانب أو المواضيع المحددة في الفقرات ( أ، ب، ج) من المادة الثانية المشار إليها أعلاه.

**ج)** تشجيع تبسيط إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل والعمال.

**د )** أن لا يعرقل التفاوض الجماعي فيما بعد بانعدام الإجراءات الخاصة بسيره أو بضعفها أو بأي عامل أو ظرف لا يتناسب مع قواعده.

**هـ)** أن تكيف الهيئات والإجراءات الخاصة بتسوية منازعات العمل بالشكل الذي يساهم في تطوير التفاوض الجماعي.

إن الذي سبق ذكره هو ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية حول الإجراءات وتنظيمها، أما على الصعيد العربي، فقد تم البحث في الإجراءات الخاصة بالمفاوضات في اتفاقيتين صدرتا عن منظمة العمل العربية، فكانت الأولى هي الاتفاقية رقم (1) لسنة (1966)، والتي تم تعديلها بالاتفاقية رقم (6) لسنة (1967)، والتي عالجت فيها مستويات العمل العربية .

ألا أن ما يعنينا في هذه الاتفاقية هي المواد ذوات الأرقام (85، 86) منها حيث بينت بعض الإجراءات للمفاوضات الجماعية، فنصت المادة (85) على انه "يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل بعقد اجتماعات للمفاوضات الجماعية في شروط العمل وتنظيمه على أساس نوع من النشاط الاقتصادي وطبيعته، وعليهم أن يحاولوا قدر الإمكان الوصول إلى إبرام عقد مشترك يحدد بدقة وبوضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد".

أما المادة (86) من الاتفاقية ذاتها فقد نصت على انه "ينظم تشريع كل دولة إجراءات إبرام وتسجيل عقود العمل المشتركة ونطاق سريانها وكيفية الانضمام إليها".

وأما بالنسبة للاتفاقية الثانية العربية والتي تحمل الرقم (11) لسنة (1979) والتي تعالج نظام التفاوض الجماعي فالمادة (7) منها نصت على انه " يجب علـى الجهـات المختصة العمل على تدعيم التفاوض الجماعي وبوجه خاص عن طريق:

**أ-** تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التـي تتـولى المفاوضات الجماعية.

**ب-** لعمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسؤولي العلاقات الصناعية بهـا وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية العمل الجماعية".

وبعد هذا التأصيل القانوني المستمد من التشريعات الداخلية العربية التـي كانـت سباقة في تنظيم إجراءات المفاوضات الجماعية وجميع اتفاقيات العمل العربية والدولية والسرد التام لنصوصها المعالجة لموضوع الإجراءات، نلاحظ أن الاتفاقيـات الدوليـة وحتى العربية قد انتهجت ذات النهج في مسالة الإجـراءات الخاصـة بالمفاوضـات الجماعية، فقد قامت بتحديد ملامح عامة لهذه الإجراءات وتركت للتشريعات الداخليـة في كل دولة بيان وتوضيح الجوانب الإجرائية والتنظيمية، وهذا الأمر هو ما يعمل بـه حاليا، فإجراءات المفاوضات الجماعية حاليا تحدد من قبل التشريعات الوطنية والتـي كان بعض الباحثين في شؤون العمل[1] يطالبون بان يترك أمر تنظيمها بصفة مبدئيـة لاتفاق أطراف التفاوض كقاعدة، على أن توضـح التـشريعات الرسـمية إجـراءات احتياطية يمكن اللجوء إليها عند الضرورة، أي في حال اختلاف الأطراف علـى هـذه الجوانب أو في حالة سهوهم عن إدراج أحكام خاصة بهذه المسائل التنظيميـة، وذلـك بهدف منح الأطراف اكبر قدر من الحرية في اعتماد آليات الاتفاقيات بدلا من الآليـات الرسمية في تنظيم علاقاتهم المهنية الجماعية.

ولطالما كانت الاتفاقيات كما ذكرنا سابقا قـد جعلـت أمـر تنظـيم إجـراءات المفاوضات ملقى على عاتق التشريعات الوطنية، فانه لا بد أن تتكاتف الجهود للحـض على ضرورة الإسراع من قبل المشرع الأردني لإدراج نصوص جديدة تعالج الناحيـة

---

**(1)** إحميه، المعايير العربية والدولية للمفاوضة الجماعية، ص2.

الإجرائية للمفاوضات الجماعية، والتخلص من حالة الـصمت التـشريعي إزاء هـذه المواضيع، لتتواكب نصوص القوانين مع الاتفاقيات الدولية والعربية خصوصا بأنه قد بات معروف للجميع موقف المملكة الأردنية الهاشمية إزاء هذه المواضيع واحترامهـا لمثل هذه الاتفاقيات أو البروتوكولات الدولية.

لكن ورغم عدم وجود نصوص تشريعية تسعفنا لبيان الإجـراءات المتبعـة فـي المفاوضات إلا أن ذلك لا يعفينا من ضرورة عرض هذه الإجراءات وذلـك بتحليلنـا لمرحلة سير المفاوضة الجماعية من خلال بعض التطبيقات العملية والتي سنكتفي ببيان الأصول الجوهرية لها وهي على النحو التالي :

**أولا: الاعتراف**

إن أول ما تبتدئ به المفاوضات الجماعية هو الاعتراف، والمقصود بـالاعتراف في هذا المقام هو اعتراف كل من الطرفين بالطرف الأخر[1]، وهذا أمر ضروري ، إذ لا يتصور القيام بالمفاوضات دون أن يكون للطرفين اعتـراف مـن قبـل بعـضهما، واعتبار كل منهما ممثلا للطرف الآخر، الأمر الذي يقودنا إلى تحقيق توازن حقيقـي في قوى المفاوضة، إذ أن تساوي النفوذ لدى كل منهما يحقق عدالة فيما بين الأطراف المفاوضة بحيث لا يكون نفوذ احد الطرفين يفوق الآخر، الأمر الذي قد يـؤدي إلـى الضغط على الطرف الآخر والتأثير على إرادته ومطالبه، إلا أن الواقع العملي يؤكـد على أن اعتراف العمال أو النقابات التي تمـثلهم بأصـحاب الأعمـال أو بنقابـاتهم كأطراف مكافئين لهم هي السمة البارزة في مثل هذه الحالات، في حين انه وفي كثيـر من الحالات يثور جدل حول اعتراف أصحاب الأعمال بالنقابات التي تمثـل العمـال كممثلين لهم في المفاوضات الجماعية.

ولا بد من أن ننوه أن الاعتراف يجب الحصول عليه قبل الشروع في المفاوضة، فهو شرط سابق على إجراء المفاوضات[2]، وهذا الاعتراف لا بد له حتى يتحقـق أن

---

(1) حسن، عادل، العلاقات الصناعية، منشاة المعارف، الإسكندرية، 1963، ص 141.

(2) بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، ص 34 و ما بعدها.

يكون مرتكزا على قوة اقتصادية للنقابات العمالية للحصول على مثل هذه الاعترافات، كما أن من شان القوة الاقتصادية المملوكة للنقابات العمالية التي تؤثر علـى أصـحاب الأعمال وتجعلهم على استعداد لإجراء المفاوضة مع النقابة المعنية بهذه المفاوضة، إلا انه وفي حال رفض أصحاب الأعمال الاعتراف بالنقابات باعتبارهم ممثلين للعمال في المفاوضات الجماعية، فان للدولة أن تتدخل لإرغام أصحاب العمل علـى الاعتـراف وذلك لان الاتفاقيات العمالية سواء العربية أو الدولية قد تركت للدولة مـسالة تنظـيم الإجراءات الخاصة بالمفاوضة، وهذا التدخل لإجبار أصحاب العمل علـى الاعتـراف بالنقابة كممثل للعمال في المفاوضات لم يأت جزافا وإنما جاء حسب النـصوص مـن (6-1) من اتفاقية العمل العربية رقم (11) لسنة (1979) المتعلقـة بالمفاوضـات الجماعية والتي أكدت بان النقابات العمالية هي المؤهلـة قانونيـا للـسير بـإجراءات المفاوضات الجماعية ممثلة للعمال الذين يعتبرون من أعضائها[1].

**ثانيا : الالتزام بالمفاوضة :**

والمقصود بهذا الأمر تعهد الطرف الذي سبق الاعتراف به كممثـل عـن احـد الأطراف عن احد الأطراف بان يؤدي الالتزام الذي حصل الاعتراف من اجله، وهـو القيام بالمفاوضات والالتزام بإكمال مناقشاتها طال أمدها أم قصر، إذ من غير المتصور أن يقوم احد الأطراف بعد أن تم الاعتراف به كممثل أن يتنصل من التزامه بالـدخول في المفاوضة أو عدم إكمالها إذا واجهته بعض الصعوبات.

وكما ذكرنا بأنه لا يوجد ما يحدد إجراءات المفاوضة في نصوص القانون، إلا أن العرف بتكراره يحدد لنا طريقا نسير من خلاله قدما لإنهاء المفاوضات، وقـد جـرى العرف على أن يكون تنظيم الاعتراف ملازما لتنظيم آخر هدفه الالتزام بالمفاوضة، فلا يمكن الفصل بينهما أي انه إذا تم الاعتراف بأحد الأطراف كممثل فانه يترتـب عليـه الالتزام أيضا بإكمال المفاوضة.

---

(1) إتفاقية العمل العربية رقم (11) لسنة 1979.

**ثالثا: إعداد أجهزة المفاوضات الجماعية:**

لا بد للمفاوضات الجماعية إذا ما أرادات أن تحقق الغاية المرجوة منها أن تكـون هناك أجهزة تراعي حسن سير المفاوضة وتشرف عليها وتقوم بتنظيمها وفق ما تتطلبه النصوص القانونية وهذه الأجهزة الإشرافية أو التنظيمية تقسم إلى نوعين هما[1]:

1- **أجهزة دائمة:** وهي أجهزة تكون مشكلة مسبقا وتتولى الرقابة والإشـراف علـى المفاوضات الجماعية متى حدثت وفي أي وقت، وتشرف على المفاوضات الحالية والقادمة، وهي موجودة في عدد قليل من الدول نذكر منهـا بريطانيـا، هولنـدا، بلجيكا.

2- **أجهزة مؤقتة**: وهي أجهزة تم تشكيلها عند الحاجـة إليهـا، أي عنـد حـدوث مفاوضات جماعية على عكس سابقتها، وتكون لغاية معينة، وبمجرد انتهاء هـذه الغاية فان مهمتها تنتهي، مما يجعلها تحمل الصفة المؤقتة مثل ايطاليا والنمسا .

أما بالنسبة للوضع القائم في المملكة الأردنية الهاشمية، فان ما يحدث فيها اقـرب إلى النوع الأول، فتكاد تكون أجهزة المفوضات دائمة، كونها ممثلة بـوزارة العمـل الأردنية، فهي التي تقوم بالإشراف على المفاوضة، وعلى إجراءات سـيرها، لا بـل تعتبر هذه العملية جزءا من المهام المنوطة بها، وأكثر ما يدلل على ذلك أنها تقوم بنشر نتائج المفاوضات الجماعية في تقريرها السنوي الذي يضم انجازات الوزارة على مدار العام[2].

---

(1) الشوابكه، النزاعات العمالية الجماعية، ص 24 .

(2) ارجع للتقارير السنوية لوزارة العمل الأردنية الملحق(أ) يحتوي علـى تقـارير لعـامي2007، 2008.

**رابعا: تحديد مراكز المفاوضين**

إن مركز المفاوضين لهو امر بالغ الأهمية في إجراءات المفاوضات، لان المفاوضين يعتبرون ممثلين قانونيين لكلا أطراف النزاع، لذا فإن مسالة المراكز المتمتعين بها بخصوص هذا الشأن تقوم على عاملين مهمين نوضحهما كما يلي[1]:

**العامل الأول** : يتوجب على المفاوضين الممثلين لكل طرف من أطراف النزاع أن يتحصلوا على الموافقة الداخلية من الأشخاص المعنيين بالمفاوضة والذين قاموا بتفويض هؤلاء المفوضين نيابة عنهم لإجراء عملية المفاوضات، إلا أن هذا الإجماع الواجب الحصول عليه مسبقا قبل الشروع في المفاوضة يلاحظ عليه انه يسهل الحصول عليه تارة، وتارة أخرى يكون التوصل الى مثل هذا الإجماع أمرا صعباً.

و لعل من أهم أسباب الصعوبة في الحصول على الإجماع المشار إليه هي:

1) إذا ما كان هناك وجود لتباين في مجموع المصالح واختلاف هذه المصالح من فرد لآخر من المعنيين بالمفاوضة فقد يكون لكل فرد في النزاع العمالي مطالب تختلف عن اقرأنه وان كانت في جوهرها العام متشابهة، وإما انه قد يكون لأحد الأفراد مطالب تفوق أقرانه خصوصا إذا كان يشغل موقعا أفضل من الأطراف الأخرى في النزاع، وبالتالي قد يحدث تباين بين هذه المصالح والاختلاف، لذا فان صعوبة الإجماع تثور هنا، وهذا الأمر يجب على المفاوضين إن يأخذوه في الحسبان من اجل أن تتوحد المطالب، الأمر الذي يؤدي إلى إعطاء المفاوضين قدرة اكبر على الثبات أثناء المفاوضات.

2) النطاق العام لموضوعات النزاع والتي تشكل في مجملها جوهر النزاع وتعقد هذه المسائل، فإذ ما كنا أمام حالة من اتساع النطاق للموضوعات، وازدياد تعقدها، فان يتعقد تبعا لها الحصول على الإجماع مكونة بذلك علاقة طردية مفادها أن أي زيادة في تباين المصالح وتعقدها، يؤدي إلى زيادة صعوبة الحصول على الإجماع.

---

(1) الشوابكه، النزاعات العمالية الجماعية، ص 24 و ما بعدها .

وتجدر الإشارة إلى أن مثل هذه الأمور لا تنصرف آثارها على أصحاب الأعمال فقط، وإنما قد يؤثر على النقابات العمالية أيضا.

أما **العامل الثاني**: فهو مسالة الإعداد الفني للمفاوضين:

إن هذه المسالة تعتبر أمرا بالغ الأهمية في المفاوضة، إذ يتوجب أن يكون المفاوضين مؤهلين بشكل كاف على إجراءات المفاوضات، لان البعض قد ينظر إلى المفاوضات الجماعية على أنها وسيلة تقوم على القدرات الخاصة في الإقناع والحوار وعلى مهارة اقتناص الفرص والتظاهر بغير الواقع[1]، فقد يرون أن المفاوضة لا تعدو عن كونها قائمة على مثل هذه الأساليب، في حين أن هناك جانب آخر ينظر إلى المفاوضات الجماعية بوصفها جملة من الإجراءات تعتمد على أسلوب التحليل الواقعي المستند في إطلاق مطالبه وأرائه على معلومات صحيحة لما تم انجازه من منجزات اقتصادية وما سيتم انجازه مستقبلا لكي تكون مفاوضة سليمة، ويمكن أن تحقق الغاية المرجوة بكل سلاسة والخروج باتفاق جماعي يرضي كلا الطرفين[2]. إلا انه بعد بيان كلا وجهتي النظر حول المفاوضة، لا بد من الإشارة إلى أن **النوع الأول** من المفاوضات الجماعية يقوم على أساس من المصالح الخاصة لكل طرف من أطراف النزاع، بحيث يحاول كل طرف أن يستحصل على مزايا أكثر دون النظر إلى التوازن بين المصالح لضمان العدالة، وبالتالي فهي مفاوضة تقوم على اقتناص الفرص وعدم مراعاة كلا الطرفيين للآخر. أما **النوع الثاني** فيحمل في ثناياه شقين يراعي من خلالهما المصالح الخاصة على غرار النوع الأول والحفاظ على المصالح المشتركة لكلا الطرفين في المفاوضات، وهذا النوع هو الذي يجب التركيز عليه، وتطبيقه لأنه ينطوي على عدالة اجتماعية أكثر بتركيزه على المصالح المشتركة، وتدال على صفات الأخلاق الرفيعة المطلوبة فيما بين المتعاملين في مجالات العمل والاقتصاد.

---

(1) نواف طبيشات، المفاوضات الجماعية لحل المنازعات العمالية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك،2001، ص 67 و ما بعدها .

(2) طبيشات، المفاوضات الجماعية، ص 36.

وبالنظر إلى حالات المفاوضات الجماعية التي تتم في المملكة الأردنية الهاشمية، نلاحظ أنها تقوم باستعمال النوع الثاني، واتضح لي من خلال الاطلاع علـى بعـض المفاوضات الجماعية التي كانت تتم تحت إشراف وزارة العمل الأردنية، حيـث كـان المتفاوضون وبالأخص أصحاب الإعمـال يقومـون بتزويـد العمـال ومفاوضـيهم بالمعلومات والإحصاءات السنوية والميزانيات حول أوضاع مؤسساتهم، وذلك من اجل وضع المفاوضين بالوضع الحقيقي لهذه المؤسسات ليبنوا عليها مطالبهم وتصبح بـذلك مطالبهم واقعية وسهلة التنفيذ وهذا الامر يعتبر من القواعد العملية لنجـاح المفاوضـة الجماعية إذ بتوافرها تحقق المفاوضات الغاية المنشودة منها لانها تكون مدعمة بالحجة و البرهان وليس مجرد كلام و عبارات رنانة[1].

**خامسا: نتيجة المفاوضات الجماعية:**

بعد الانتهاء من المفاوضات الجماعية لا بد وان تسفر عن نتائج سواء نجحـت أم فشلت، وقبل البدء بالحديث عن النتائج، لا بد من التذكير بان المفاوضة الجماعية وسيلة تستعمل لغاية وهي التوصل لإبرام اتفاقية جماعية[2] تضم في بنودها المطالب التـي كان احد أطراف النزاع يطالب بها وإخراجها من دائرة المطالب إلى دائـرة الحقـوق المستحقة بموجب اتفاقية العمل.

وكما أسلفنا، فان المفاوضة الجماعية قد تحقق الغاية المرجوة منها وقد لا تحققها، إلا انه يمكننا القول بنجاح المفاوضة إذا ما أسفرت المفاوضات عن إبرام اتفاقية عمل جماعية، ويزداد النجاح أيضا ويكون انجازا كاملا إذا ما تم الاتفاق عن طيب خـاطر بين كلا الطرفين، مراعيا جميع المصالح دون إلحاق الأذى بأحد الأطـراف لحـساب الآخر[3]، أما إذا كان الاتفاق الذي توصل إليه الأطراف المتفاوضون لا يحمل في طياته صياغة واضحة للمطالب ولم يقم على أساس من العدالة بمراعاة مصالح كلا الطـرفين

---

(1) بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، ص36.

(2) طبيشات، المفاوضات الجماعية، ص 82.

(3) بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، ص 37.

وإعطاء احد الأطراف مكاسب على حساب الطرف الآخر، فإننا نكون أمام مفاوضة ناجحة ظاهريا فقط[1].

أما إذا لم يتوصل الأطراف المفاوضون إلى صيغة اتفاق عمل جماعي بعد انتهاء المفاوضات، فان ذلك يعتبر فشل مهمة المفاوضين، وبالتالي فشل المفاوضة وعدم تحقيقها لغايتها، الأمر الذي قد يؤدي إلى اتساع فجوة النزاع العمالي وذلك بسبب تمسك كل طرف برأيه ومطالبه دون تضحية من الطرف الآخر بغية الحصول على اتفاق فيما بينهم، وبالتالي فان السعي لحل النزاع العمالي القائم يقودنا إلى اللجوء إلى الوسائل الأخرى لحل النزاع[2]، فيتم اللجوء هنا إلى مندوب التوفيق ليمارس واجبه القانوني والذي يلزمه في مثل هذه الحالات بالقيام بإجراء مفاوضة بين الأطراف المتنازعة والقيام بدور الوساطة والتوفيق، فإما أن ينجح بذلك ويقوم بالتالي بإبرام اتفاقية عمل جماعية، وإما أن تفشل مساعيه، فعندئذ يتوجب عليه إجراء تحقيق في أسباب النزاع ويرفع الأمر بعدها إلى وزير العمل الذي يقوم بدوره بمحاولة حل النزاع، وإذا لم ينجح في ذلك يقوم بإحالة النزاع إلى مجلس للتوفيق وذلك لتسوية النزاع وديا بين أطرافه.

وتجدر الإشارة هنا انه في الحالتين السابق ذكرهما أننا لا نخرج من دائرة المفاوضات الجماعية، إلا أنها تتخذ شكلا آخر وهي المفاوضة غير المباشرة التي تتم بإضافة طرف آخر للمفاوضة، فتصبح مفاوضة ثلاثية الأطراف يدخلها مندوب التوفيق في الحالة الأولى ومجلس التوفيق في الحالة الثانية[1]، وإذا ما استمر الفشل في

---

(1) الشوابكه، النزاعات العمالية الجماعية، ص 26.

(2) نصت المادة مادة 151من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على - يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون.فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق.

(3) طبيشات، المفاوضة الجماعية، ص 84.

الوصول إلى صيغة اتفاق عمل جماعي، توجب على وزير العمل أن يقوم بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية للبت فيه ويكون قرارها ملزما للطرفين ولا تجوز مخالفته.

إلا إننا هنا في هذه الحالة نخرج من دائرة المفاوضات بشقيها المباشر وغير المباشر إلى ساحة أخرى يدافع فيها كل طرف عن مطالبه بالحجج المتوفرة لديه وحسب القواعد القانونية، وهو ما سنتعرض له لاحقاً ضمن مبحث مستقل.

**3. 1. 5 التقييم العام للمفاوضات الجماعية**

بإعتبار المفاوضات الجماعية وسيلة من الوسائل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية، فلا بد وان تخضع للتقييم، شانها في ذلك كشأن سائر الوسائل الأخرى والتي سبق الحديث عنها، لكن وقبل أن نشرع بذكر المزايا والخصائص التي تستأثر بها المفاوضات الجماعية والسلبيات التي قد تشوبها، لابد أن نشير إلى أن المفاوضات الجماعية تحمل قواسم مشتركة فيما بينها وبين غيرها من وسائل التسوية الخاصة بعلاقات العمل الجماعية، وذلك للعديد من الاعتبارات التي تجمع بينها ، فإذا ما قورنت بالوسائل الأخرى، نرى أنها تهدف لتحقيق ذات الغاية التي تسعى كل الوسائل لتحقيقها، وهي الوصول إلى صيغة اتفاق عمل جماعي ينتهي النزاع بموجبه، أما العامل المشترك الأخر فهو انه في حالة رغبة الأطراف المتنازعين اللجوء إلى هذه الوسيلة سيكون من أجل ذات المطالب التي يطالب بها العمال وحتى لو استعملوا وسيلة أخرى من الوسائل المتاحة، وإما العامل الأخير فهو أن المفاوضات الجماعية سواء تم اعتبارها وسيلة من وسائل التسوية للنزاعات العمالية الجماعية أو باعتبارها وسيلة للحيلولة دون حدوث نزاع عمالي جماعي فان هذه الوسيلة تلغي الحاجة لاستخدام أي من الوسائل الأخرى فتقوم بحجب تلك الوسائل.

**الخصائص المميزة للمفاوضات الجماعية:**

1-من أهم الصفات المميزة للمفاوضات الجماعية تستخلص من المسمى المنطوية تحته وهي صفة (الجماعية) إذ تعتبر المفاوضات أنها ذات طابع جماعي وذلك من

حيث صفة الأطراف المشاركين فيها، إلا أن هذه الصفة ليست ملزمة لكلا الأطراف بل إن هذه الصفة تتعلق بالطرف العمالي، حيث انه من المتصور أن يكون المفاوض يمثل صاحب العمل في مقابل مفاوضين من عدد من العمال.

2- المفاوضات الجماعية تعتبر وسيلة من الوسائل المستعملة لحل النزاعات العمالية ولها مشروعيتها التامة والتي جاءت من خلال الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة(1979)، والتي اشتملت في الباب الأول منها على التنظيم الخاص بالمفاوضات الجماعية، ودعت بأحقية كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها وبالأخص إذا ما علم أن الدول العربية قد صادقت عليها ومن ضمنها المملكة الأردنية الهاشمية.

3- المفاوضات الجماعية تسعى إلى إقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين العمال، وذلك يتأتى من القوة التي تساهم في توجيه القرار إلى ما يزيد من المزايا المادية والمهنية الممنوحة للعمال من خلال المراكز القوية التي قد يتمتع بها العمال، وبالأخص إذا كان المسؤول عن المفاوضات النقابة العمالية، والتي قد تضغط على أصحاب العمل وتحد من سلطاتهم من خلال أمرين فإما بقدرتها على المفاوضات والمناورة وإما أن يكون بالضغط من خلال العدد الكبير لأعضائها الذين تمثلهم.

4- المفاوضات الجماعية تعتبر مصدرا هاما من مصادر قانون العمل وذلك لان المفاوضات الجماعية عندما تتم تكون الغاية منها التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية، ومن المعلوم للجميع أن اتفاقية العمل الجماعي تعتبر من أهم المصادر لقانون العمل.

5- المفاوضات الجماعية تعتبر من الوسائل التي تساهم في إشراك العمال في اتخاذ القرارات والتي تشكل المظلة التي يعملون تحتها، إذ أن القرارات المترتبة على المفاوضات هي ما سيقوم العمال بتنفيذه، فهي تشكل خروجا على العرف العام المتمثل بانفراد أصحاب العمل بإصدار القرارات المتعلقة بشؤون العمل والعمال،

فالمفاوضات الجماعية تقدم لنا أسلوبا راقيا للممارسة الديمقراطية الحقة في شؤون العمل.

أما وقد قمنا بالحديث عن الخصائص المميزة للمفاوضات الجماعية، فانه لا بد أن نشير إلى أن للمفاوضات أيضا بعض السلبيات وان كانت على قدر قليل من الأهمية إذا ما قورنت بمزاياها، إلا أن واجب الأمانة العلمية يقتضي منا ذلك. ولعل ابرز ما يؤخذ على المفاوضات من سلبيات هو أن المفاوضات الجماعية تشكل فروقـات مـا بـين العاملين من حيث انه عند قيام المفاوضات فإنها تمثل طبقة قليلة من العمال مما يـدفع هؤلاء العمال إلى موقع امتياز على زملائهم الآخرين غير المشتركين في المفاوضات، وأما الأمر الآخر فان المفاوضات الجماعية وما تفرزه من نتائج تتمثل فـي اتفاقيـات عمل جماعية فإنها تمارس ضغوطا تضخمية على الاقتصاد الوطني، وأيضا يؤخذ على الإقرار بحق المفاوضة الجماعية انه يترتب عليه كنتيجة الحق في الإضراب للعمـال، مما يؤدي إلى أعباء اقتصادية كبيرة على الموازنة العامة للدولة، وبالأخص في الدول النامية ونظرا للتكاليف الباهظة التي يرتبها الإضراب.[1]

وفي الختام انوه إلى أن هناك حقيقة أفرزتها المعطيات الحالية لما نراه حول فاعلية المفاوضات الجماعية في حل النزاعات العمالية الجماعية، نرى الحقيقة التي لا نود أن نراها لا بل نتمنى أن نتجنبها، وهي أن هذه الآلية لم تجد الدعم الكافي لها ولم تفعـل بالوجه الصحيح، خاصة في الدول العربية، ونحن إذ نخلص إلى هذه النتيجة بعد بحثنا في هذه الوسيلة، فإننا نسترشد برأي الدكتور(( يوسف الياس)) الذي أكد على أن آليـة حل النزاعات خصوصا المتعلقة بالمفاوضة الجماعية لا يوجد لها دور فاعل في إطـار تنظيم علاقات العمل، مما أبقى هذا التنظيم رهن إرادة الدولة تمارسه من خلال سلطتها في التشريع وتنفيذ ما يقرره هذا التشريع من خلال أطقمها الإدارية العاملة في إطـار إدارة العمل الوطنية، ففي ذلك يزيد الدكتور اليأس بقوله أن الغايات لا يمكن إدراكهـا

---

(1) الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ص 229

بمجرد توفر آلياتها، فعلى حد تعبيره يرى بان هذه الآليات لا تنتج سوى – جعجعة بلا طحن - إن لم تكن هناك مدخلات تخرجها هذه الآليات على شكل نتائج مستهدفة[1] .

**3. 2 التوفيق كأحد وسائل حل المنازعات العمالية الجماعية السلمية**

يعتبر التوفيق من أهم وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعيـة، وتنبـع هـذه الأهمية من انه لا يجوز اللجوء إلى غيره من الوسائل مثل اللجـوء إلـى المحكمـة العمالية، إلا إذا عجز التوفيق عن حل النزاع المعروض ، إذ يتوجب على منـدوب أو مجلس التوفيق أن يعلن عن فشل التوفيق في حل النزاع ويرفع تقريره إلى وزير العمل الذي يحيله بدوره إلى وسيلة أخرى لحل النزاع وهي المحكمة العمالية، وهو ما سنأتي على بيانه لاحقا.

لعل هذا النهج الذي سار عليه المشرع الأردني لم تأخذ به جميع الـدول، فهنـاك بعض الدول التي تقدم وسائل أخرى على وسيلة التوفيق لحل النزاع القائم، ومن أمثلـة ذلك ما يعمل به في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تعتبر التحكيم هو الوسيلة التـي لها أولوية اللجوء قبل أي وسيلة أخرى، وتجدر الإشارة إلـى أن الولايـات المتحـدة الأمريكية وأن كانت تفضل اللجوء إلى التحكيم بدايـة، إلا إنهـا لا تجبـر الأطـراف المتنازعين على ذلك وإنما تفسح لهم المجال لاختيار أية وسيلة تناسبهم[2].

وذلك على خلاف ما قام به المشرع الأردني من تحديده للترتيـب الـذي يجـب مراعاته عند اللجوء إلى حل النزاعات العماليةهذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فهو لم يتطرق إلى التحكيم كوسيلة إضافية لتسوية المنازعـات العماليـة الجماعيـة [3] فـي نصوص قانون العمل.إلا انه عند الاطلاع على التشريعات العربية، نلاحظ أمراً جليـا

---

(1) الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ص 230

(2) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 294.

(3) الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص 198.

وهو اختلاف الأسس والمعايير القانونية بالنسبة لمسالة التوفيق بالرغم من أن منظمة العمل العربية كانت واضحة بهذا الشأن، إلا أن التناقض قد وصل إليهاأيضاً، فقد أكدت الاتفاقية العربية المتعلقة بمستويات العمل أنه **يتوجب** أن يفرض تشريع كل دولة الالتجاء في حل المنازعات العمالية الجماعية إلى هيئات التوفيق التي تعمل على إنهاء النزاع، ويحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاعات في اقصر مدة[1].

وأكدت الاتفاقية العربية المتعلقة بمستويات العمل بأنه **ينظم** تشريع كل دولة الالتجاء في حل منازعات العمل الجماعية إلى هيئات التوفيق التي تعمل على إنهاء النزاع عن طريق أصحاب الأعمال والعمال، ويحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في اقصر مدة[2].

وكما أكدت الاتفاقية العربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، أنه على كل دولة من الدول الأعضاء التي تنشئ أجهزة التوفيق والتحكيم أن تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين تسوية ما قد ينشأ من خلاف[3].

عند التدقيق في هذه الاتفاقيات الثلاث السابق الإشارة إليها، نلاحظ الاختلاف والتباين في مواقف كل اتفاقية، فالاتفاقية رقم (1) لسنة (1966) تفرض على تشريعات الدول اللجوء إلى التوفيق، أما الاتفاقية رقم( 6) لسنة(1976)، جعلت من أمر اللجوء إلى التوفيق لحل المنازعات أمرا يعتمد على التشريعات الداخلية لكل دولة، فهو الفيصل في ذلك، إما انه ينص على اللجوء إليه أو اللجوء إلى وسيلة غيره، أما الاتفاقية رقم (11) لسنة (1979)، نلاحظ أنها جعلت أجهزة التوفيق واللجوء إليه اختيارياً[4]، وكنتيجة لهذا الخلاف فقد توجب علينا تمحيص هذه الوسيلة على نحو

---

(1) انظر اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 المادة(89).

(2) انظر اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة1976 المادة( 89).

(3) انظر اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 المادة (8).

(4) عشري، ناهد، التوفيق والوساطة في منازعات العمل، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، 2004، ص 59.

أفضل، وتحديدا في ظل قانون العمل الأردني الذي هو جوهر هذه الدراسة و ركيزتهـا الأساسية، ونظرا للأهمية البالغة لوسيلة التوفيق، فقد توجب أن نتناول هذا الموضـوع بشيء من التحليل حتى نتعرف على ماهيته ومهامه المنوطة به، كما سـنتناول مـسألة تمييز التوفيق عن بعض الوسائل المشابهه له وتشكيله وآلية عمله وبيان النتائج المترتبة من استعمال مثل هذه الوسيلة.

**3. 2. 1 ماهية التوفيق**

يعتبر التوفيق - كما أسلفنا- احد الوسائل الرضائية المستعملة في حل النزاعات العمالية الجماعية، والتي يتم اللجوء إليها إذا ثبت فـشل المفاوضـات الجماعيـة فـي التوصل إلى حل ينهي النزاع العمالي القائم.

وما تجدر الإشارة إليه، أن بعض التشريعات أتجهت فيما يتعلق بمسألة التوفيق الى الخلط ما بين نظامين قانونيين مستقلان عن بعضهما البعض و هما الوساطة و التوفيق فبعض التشريعات اعتبرت التوفيق من احد مظاهر الوساطة(1) والتي تعتبـر نموذجـا جديدا لدى القضاء العربي عموماً والأردني خصوصاً، وذلك في حل النزاعات بـشكل عام، وليس فقط النزاعات العمالية وإن كأن التوفيق يعتبر إحدى تطبيقاتها، إذ أن بعض الدول قد قامت بإلغاء مصطلح التوفيق كأحد وسائل فض المنازعات، ومن ابرز الأمثلة على ذلك ما حصل في مصر حيث كان قانون العمل المصري الملغي رقم (137) لسنة (1981)، والذي استمر العمل به لمدة تزيد على ربع قرن من الزمان، والذي كان ينظم مسالة التوفيق باعتبارها احد وسائل فض المنازعات العمالية، إلى أن جاء القانون رقم

---

(1) تنص المادة (120) من قانون العمل الأردني على أن للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية. لم يدرج قانون العمل الأردنـي في نصوصه المتعلقة بحل المنازعات العمالية الجماعية أي نـص يتعلـق بالوسـاطة كأحـد الوسائل المتبعة في حل المنازعات واكتفى بالنص على التوفيق مما قد يـدفعنا للقـول بـأن المشرع الأردني اعتبر التوفيق وساطة لحل النزاعات.

(12 ) لسنة (2003)، والذي قام بإلغاء نظام التوفيق وليدرج في نصوصه الحق لأطراف النزاع العمالي في القيام بإجراءات الوساطة عند فشل المفاوضات الجماعية باعتبارها بديلا أو وجها آخر للتوفيق [1].

فالتوفيق كما عرفته الجمعية الأمريكية للتحكيم هو (عملية يقوم بها طرف ثالث بالتقريب بين طرفين متنازعين لحل مشاكلهما، ولا يشارك الموفق في العمليات أو في مناقشات التسوية، ويتلخص دور الموفق الأساسي في عملية جمع الطرفين سويا، وتخفيف حدة الكلام والتوتر، وفتح قنوات الاتصال وتسهيل عملية التفاوض)[2].

وعرفته هيئة خدمات التوفيق والتحكيم الاستشارية في بريطانيا، والمعروفة ب Advisory Conciliation & Arbitration Service (ACAS) ، بأنه (محاولة تمكين الأطراف من خلال المناقشات والمفاوضات من اجل التوصل إلى اتفاق فيما بينهم لأطراف يلجأون إلى التوفيق لأنهم يرغبون في التوصل إلى اتفاق)[3].

وعرفت منظمة العمل الدولية التوفيق بأنه (ممارسة تستخدم فيها خدمات طرف ثالث محايد كوسيلة لمساعدة الأطراف المتنازعة لتخفيف مدى خلافاتها للوصول إلى تسوية أو حل يتفق عليه، وهي عملية مناقشة عقلية ومنسقة للخلافات بين طرفي النزاع تحت إشراف الموفق).[4]

أما بالنسبة للتعريفات الفقهية للتوفيق، باعتباره احد وسائل حل منازعات العمل الجماعية فإنها تنوعت وتعددت ونورد بعضا منها على سبيل المثال، وذلك لنستطيع من بعد إستقراء بعض التعريفات فيما يخص هذا المصطلح أن نستطيع الوقوف على

---

(1) عشري، التوفيق والتحكيم، ص 53.

(2) المرجع نفسه، ص 60.

(3) Ramsumair singh -Dispute resolution in Britain contempory tends international Journal of manpower man power number (9) -1995 p-45 نقلا عن عشري، التوفيق و التحكيم، ص 60.

(4) عشري، التوفيق والتحكيم، ص 58.

الماهية الحقيقية للتوفيق باعتباره احد وسائل حل منازعات العمل الجماعية فمنهم مـن عرف التوفيق بأنة وسيط لا مصلحة له في النزاع، بتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية الوصول إلى تسوية الخلاف ودياً[1].

وعرفه آخر بأنه وسيلة لحل النزاع العمالي الجماعي بطريقة رضائية وعلى أساس وساطة طرف ثالث بحيث يتم التوصل إلى تسوية يرضى بها طرفا النزاع[2].

ونورد هنا تعريفا آخر للتوفيق، بأنه أسلوب أو إجراء يرمي إلى التقريـب بـين وجهات النظر المتعارضة لكل من العمال وأصحاب الأعمال، بقصد الوصول إلى حل وسط يقبله الطرفان، وذلك عن طريق طرف ثالث يتميز بالحيادية والاستقلال[3].

ونلاحظ هنا، بعد استعراض هذه التعريفات الفقهية للتوفيق باعتباره احد الوسـائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، أنها وأن اختلفت في النسق العام لها واختلفـت في العبارات، إلا أن مضمونها كان واحدا، وقائم على فكرة واحدة مؤداها تدخل طرف ثالث بين طرفي النزاع العمالي لتقريب وجهات النظر بينهما.

ويقترح الباحث في معرض حديثه هنا، تعريفا مبسطا للتوفيق، إذ يمكن القـول أن التوفيق عبارة عن وسيلة تهدف إلى حل نزاع عمالي جماعي عن طريق إدخال طرف ثالث محايد يساعد على الوصول إلى حل للنزاع في الوقت الذي فشلت فيه الأطـراف المتنازعة على حله بالمفاوضات المباشرة.

إلا انه لابد من الإشارة إلى أن الطرف الثالث المحايد الذي سبق لنا الحديث عنـه في الفقرات السابقة قد يكون مؤلفا من شخص واحد يدعى مندوب التوفيق، وقد يكـون مؤلفا من مجموعة أفراد يشكلون مجالس التوفيق، أي أن هناك مرحلتين من التوفيـق، الأولى تكون من خلال المندوب، فأن استطاع إنهاء النزاع يقوم بعدها بـإبرام اتفـاق

---

(1) مراد، محمد حلمي، محاضرات في تشريع العمل في الدول العربية، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات، القاهرة، 1955 ، ص 45.

(2) أبو شنب، ، قانون العمل الجديد، ص 303.

(3) الطورة، قواعد التحكيم، ص 49.

جماعي، وإذا فشل في مساعيه فيتم اللجوء إلى مرحلة أخرى وهـي مرحلـة مجلـس التوفيق.

وإن هذا التقسيم لكلا المرحلتين قد جاء بحكم النص القانوني الذي حدد في نـص المادة (120) عمل أردني[1] منه على قيام عملية التوفيق من خلال منـدوب التوفيـق، وأكدت نصوص قانون العمل الأردني على انه في حال فشل مندوب التوفيق في حـل النزاع يتوجب على الوزير محاولة حل النزاع، على أن يقوم بإحالته إذا لـم يـستطع بدوره من إنهائه الى مجلس التوفيق[2].

وسنقوم بتفصيل كل مرحلة على حدة في المباحث القادمة، وبيان الأدوار المناطـة بكل مرحلة، وبيان التشكيل اللازم لكل مرحلة إن وجد، والصلاحيات الممنوحة لهما، وبيان كل ما يتعلق بهذا الشأن، لكن وقبل ذلك لا بد لنا مـن أن نميـز التوفيـق عـن الوسائل الأخرى التي قد تتشابه معه.

### 3. 2. 2 التمييز بن التوفيق والوسائل الأخرى المشابهة له

سنتناول التمييز ما بين التوفيق والوسائل الأخرى التي قد تتـشابه معـه مثـل الوساطة والمفاوضات الجماعية والتحكيم وذلك لنقف على حقيقة كل و سيلة منها وعلى النحو التالي:

#### 3. 2. 2. 1 التوفيق والوساطة:

لا ننكر بأنه للوهلة الأولى قد يعتقد البعض أن هناك تشابها وتمـاثلا فيمـا بـين التوفيق والوساطة، وذلك لأن جوهر كل منهما هو تدخل طرف ما بين أطراف النـزاع

---

(1) المادة (120) من قانون العمل الأردني (للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر مـن مـوظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلـك للمنطقـة التـي يحددها والمدة التي يراها مناسبة.

(2) المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني نصت على أنه إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله.......

لحل النزاع القائم، إلا أن هناك فارقا كبيرا فيما بين هاتين الوسيلتين، فجوهر الوساطة يقومعلى تخير احد الأشخاص المشهود لهم بالكفاءة، إلا انه يشترط به شرطا أكثر أهمية وهو الحياد، إذ ينبغي على الشخص الوسيط أن يكون من غير الأطراف المتنازعة، ولا يمت بصلة لأي طرف من أطراف النزاع، ليقوم بعد ذلـك بمهامـه المتمثلـة بجمـع المعلومات المطلوبة حول النزاع وطبيعته والأسباب الداعية لقيامه والتي مـن خلالهـا يصبح قادرا على إبداء رأيه حول النزاع، والمتضمن مقترحات إذا ما تم الأخـذ بهـا والعمل بها قد تؤدي إلى حل النزاع بصورة نهائية[1].

أما التوفيق فإنه يقوم على أساس جمع طرفي النزاع،وإبداء كـل طـرف مـنهم رأيه،ليتعرفاعلى مطالب بعضهما بعضا، مما قد ينهي الخلاف في هذه اللحظة، أو خلال المناقشات، إذ من المتصور أن يصل طرفي النزاع في التوفيق إلى صيغة تفاهم ترضي الطرفين. والتوفيق إذا لم ينجح في مساعيه، فانه لا يرتب التزامـات علـى أطـراف النزاع،إلا انه في حال نجاحه فيتوجب تحرير اتفاق جماعي على الأمور المتفق عليها.

أما بالنسبة للوساطة[2]، فإن الوسيط ليس ملزما بإنهاء النزاع، إذ أن الوسيط يقـدم مقترحاته أو توصياته لكلا طرفي النزاع دون إلزام أي طرف منهم بالعمـل بهـا، إذ تعتبر توصياته ومقترحاته غير إلزامية، وليس لها سوى قيمة أدبية محضة[3].

---

(1) الحنفي، عبد الحميد عثمان، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، نطاقـه وطبيعتـه ودوره المنشأ، دراسة مقارنة /ط1 /1955، الكويت ص 43.

(2) تعرف وزارة العدل الأردنية الوساطة بأنها: أسلوب مـن أسـاليب الحلـول البديلـة لفـض المنازعات تقوم على توفير ملتقى للأطراف المتنازعة للاجتماع و الحوار و تقريب وجهـات النظر بمساعدة شخص محايد و ذلك لمحاولة التوصل إلى حل ودي يقبله أطـراف النـزاع. ((النشرة الإرشادية الصادرة عن وزارة العدل حول نظام الوساطة)). المشرع الاردني لم يقم عند سنه لقانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية رقم 12 لسنة 2006 بإدراج تعريف واضح للوساطة وأنما ترك أمرتعريفها للفقه فقط على نحو غير مبرر.

(3) عشري، التوفيق والتحكيم، ص 65.

وقد لخص منشور لوزارة العمل الفرنسية صدر في (8) يوليـو (1955) مهمـة الوسيط بقوله(على الوسيط وقبل أن يقدم توصيته أن يقوم بمحاولة جديدة للتقريب بـين وجهة نظر كل من الطرفين، وحملهما على إبرام اتفاق يـضع حـداً لحالـة النـزاع بينهما)[1].وهذا يعني أن الوسيط أو من يقوم بدور الوساطة يتوجب عليـة أن لا يقـوم بإعطاء توصياته ومقترحاته، إلا بعد أن يكون متأكدا من فشل التوفيق في حل النـزاع القائم[2].

ويتبين من خلال ما سبق، الاختلاف ما بين كلا النظامين، ونؤكد على ضـرورة الفصل بينهما، وتمييز كل من الوسيلتين عن الأخرى.

### 3. 2. 2. 2 التوفيق والمفاوضة الجماعية:

لاشك أن كل من التوفيق والمفاوضة الجماعية يعتبران من الوسائل السلمية المتبعة في حل المنازعات العمالية الجماعية، واللتين أثبتتا نجاحهما في حل المنازعات العمالية الجماعية، وتعتبران من أكثر الوسائل المنهية للنزاعات[3]، إلا أن هناك فـوارق جليـة بينهما على الرغم من التقارب الطفيف.

فالتوفيق لا يمكن اللجوء إليه لحل النزاع، إلا بعد أن يكون قد استحال حلـه عـن طريق المفاوضات الجماعية، ولعل ابرز الفوارق فيما بين التوفيق والمفاوضات هو أن التوفيق يتم عن طريق تدخل طرف آخر في النزاع، وغريبـا عـنهم يقـوم بمحاولـة للوصول إلى وجهة نظر أو مقترح يرضي طرفي النزاع، وذلك بعـد أن يكـون قـد

---

(1) هذا الاتجاه هو ما ذهب اليه المشرع المصري حيث نص في المادة 176 من قانون العمل الجديد على انه على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

(2) نائل، قانون العمل الجديد، ص 505.

(3) للاطلاع على طبيعة النزاعات العمالية والوسيلة المنهية للنزاع العمالي أنظرالملحق( أ ) ضمن قائمة ملاحق هذه الرسالة.

استحال ذلك عن طريق المفاوضات الجماعية، في حين أن المفاوضة الجماعية تقوم ما بين طرفي النزاع العمالي للوصول إلى حلول ودية وسلمية دون تدخل أطراف غريبة عن النزاع، فهو نقاش ما بين عمال وأصحاب العمل حول طبيعة العمل أو عقد العمل وشروطه، وقد يؤدي هذا النقاش للوصول إلى اتفاق عمالي جماعي ينهي النزاع قبل أن يتوسع، فتصبح الحاجة ملحة لتدخل أطراف آخرين في النزاع. ولابد من التذكير هنا، بأن جانبا من الفقه[1]، يرى أن التوفيق كأحد وسائل حل النزاعات العمالية يشابه إلى حد كبير نظام المفاوضات الجماعية لا بل تعدوا ذلك بقولهم أن التوفيق ما هو في حقيقته إلا مرحلة من مراحل المفاوضات الجماعية، يلجأ إليها الطرفان المتنازعان عند عدم تمكن المفاوضات المباشرة من تحقيق الغاية المرجوة منها، وذلك ليتمكنوا من خلال الاستعانة بجهة أجنبية عن النزاع والمتمثلة بهيئة التوفيق، سواء مندوب أو مجلس من إيجاد أرضية للمفاوضات المتعثرة والتي لم تحقق المطالب المرجوة.إلا انه وبالرغم من وجود بعض التشابه فيما بين النظاميين السابق ذكرهما، فإننا نستطيع أن نلحظ وجوه الاختلاف فيما بينهما، ولعل أبرزها أن التوفيق باعتباره احد وسائل حل المنازعات العمالية الجماعية، لا يتم اللجوء إليه إلا بعد فشل المفاوضات، والتي تكون عادة مقتصرة على طرفي النزاع وحدهما وبدون تدخل أي طرف أخر، فيما يتم اللجوء إلى التوفيق في المرحلة التي استعصى على الطرفين المتنازعين الدخول في المفاوضات الجماعية بمفردهما ودون أي تدخل، فالتوفيق إذن يعتبر مرحلة تالية ومستقلة عن مرحلة المفاوضات الجماعية [2] وبذلك يظهر الاختلاف ما بين كلا الوسيلتين.

### 3. 2. 2. 3 التوفيق والتحكيم:

يعتبر التوفيق كوسيلة لحل المنازعات العمالية الجماعية هو احد السبل التي قد تقودنا إلى اللجوء للتحكيم أو عدم اللجوء إليه، فإذا ما تم إنهاء النزاع العمالي من خلال

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 296.

(2) المرجع نفسه، ص 298.

التوفيق فيصار إلى عقد اتفاق جماعي ينتهي به النزاع، وإذا ما فشل في ذلك فإن الطريق يقودنا إلى التحكيم، والذي اعتبره جانب من الفقه بأنه الوسيلة النهائية الحاسمة لتسوية المنازعات العمالية الجماعية بواسطة طرف ثالث مستقل عن طرفي النزاع[1]، ويتشابه كلا النظامين بأنهما يقومان على تدخل طرف ثالث غريب عن النزاع يهدف إلى حل النزاع العمالي.إلا أن الخلاف يتجسد في أن التوفيق لا يقوم بوزن مطالب كلا الطرفين المتنازعين من حيث مشروعية وقانونية هذه المطالب، أما التحكيم فهو على عكس ما يقوم به التوفيق فانه يقوم بالبحث في هذه المطالب ومدى قانونية هذه المطالب.

والاختلاف الآخر هو انه في حال تعذر على التوفيق إنهاء النزاع فأن ذلك لا يرتب التزما على الأطراف المتنازعة.

أما التحكيم فإن القرار الصادر فيه يلزم الخصمين ويكون قوله فصل بينهما، وهو بمثابة العقود المفروضة على الطرفين[2].

إذن يتبين لنا أن التحكيم ينهي حالة عدم الاستقرار ما بين طرفي النزاع، ويسد باب النزاع من خلال قراره الملزم للأطراف، وينهي حالة الجدل التي قد تطول من خلال التوفيق.

### 3. 2. 3 مراحل التوفيق

يمرالتوفيق بمراحل متعددة في أثناء سعيه لحل النزاع العمالي الجماعي القائم، فيلاحظ على التوفيق انه يحاول أن يبدأ بحل النزاع بشكل تدريجي، إذ يقوم وزير العمل بداية بإرسال مندوب للتوفيق والذي هو عبارة عن احد موظفي وزارة العمل ليقوم بتقريب وجهات النظر ومحاولة حل الخلاف، وإذا لم يستطع فأنه يفسح المجال للوزير

---

(1) الطورة، قواعد التحكيم، ص 11.

(2) بدوي، زكي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي ، القاهرة 1953، ص 186 وما بعدها.

ليقوم بدوره أيضا في حل النزاع وإذا لم يتمكن الوزير من حل النزاع، يقـوم بإحالتـه لمجلس التوفيق للنظر في النزاع القائم، وفيما يلي بيان هـذه المراحـل بـشكل أكثـر تفصيلاً:

### 3. 2. 3. 1 مرحلة مندوب التوفيق:

إذا ما أردنا البحث في مرحلة مندوب التوفيق، فان يتوجب علينا الرجـوع إلـى نص المادة (120) من قانون العمل التي وضحت أن مندوب التوفيق هو احد مـوظفي وزارة العمل الذي يقوم الوزير بتعيينه وانتدابه لهذه المهمة بغية القيام بمهمة الوسـاطة ما بين أطراف النزاع العمالي الجماعي من عمال وأصحاب عمل، وذلك لحل النـزاع القائم فيما بينهم، ورأب الصدع الذي حصل نتيجة لهذا النـزاع علـى أن يقـوم هـذا المندوب[1] بالمهمة الموكلة إليه من قبل الوزير في المنطقة التي حـددها لـه مـسبقا، وخلال المدة التي يرى

أنهامناسبة[2] وكافية لبيان ما إذا اتجهت نوايا الأطراف إلى حل النزاع أم لا.

**أولا: مهام مندوب التوفيق وأجراءته لحل النزاع العمالي:**

وكما سبق وأسلفنا، فإن مهمة مندوب التوفيق تنحصر في تقريب وجهات النظـر بين أطراف النزاع العمالي، فما أن يحال النزاع العمالي لمندوب التوفيق، يتوجب عليه المباشرة في إجراءات حل النزاع من خلال تقريب وجهات النظر لطرفي النـزاع [3]، حيث يقوم مندوب التوفيق بعرض كلا وجهات النظر للأطراف المتنازعة ويقدم النصح والإرشاد لهما بما يراه مناسبا دون تحيز لأي طرف بإعتباره طرفا محايدا ولا غاية له إلا حل النزاع العمالي القائم.

---

(1) نص قانون العمل الملغى في المادة 1/91 على انه لا يشترط أن يكون مندوب التوفيـق احـد موظفي الوزارة على عكس القانون الحالي والتي أكدت على أن يكون احد موظفي الوزارة.

(2) انظر المادة (120 ) من قانون العمل الأردني.

(3) انظر المادة( 121) من قانون العمل الأردني.

وعند مباشرة مندوب التوفيق للمهمة الموكولة إليه، فإننا نكون أمام أحد خيارين لا ثالث لهما وهما:

**أ) النجاح في حل النزاع القـائم:** ويكون ذلك بالتوصل إلى نتـائج مرضـية لكـلا الطرفين بالنسبة للموضوعات والمطالب المتنازع عليها، والتي أدت إلى نشوء النزاع العمالي، حيث يترتب عليه في هذه الحالة أن يقوم بتثبيت الاتفاق الذي تم بين الأطراف المتنازعة من خلال كتابة النقاط المتفق عليها، ويتم إدراج هذه النقاط المستحدثة أما عن طريق إبرام عقد عمل جماعي جديد يضمن هذه النقاط أو إدراجها على صورة ملحق تفسيري[(1)] لعقد العمل الجماعي المبرم سابقا، على انه يتوجب أيضا في هـذه الحالـة الاحتفاظ لدى وزارة العمل بنسخة عن هذا الاتفاق، على أن يصادق عليها مـن كـلا طرفي النزاع[(2)]، وتكون هذه التسوية نافذة من التاريخ الذي اعتمده أطـراف النـزاع العمالي في التسوية، وإذا لم تتضمن التسوية تاريخا للنفاذ كان الاعتبار لتاريخ التوقيـع على التسوية لكلا الطرفين، وبذلك تصبح الشروط المتفق عليها نافـذة وملزمـة مـن تاريخه.[(3)]

إلا انه ونحن بمعرض حديثنا هذا، لا بد لنا من أن نذكر أن هناك مواقف متباينـة لدى بعض فقهاء القانون حول الطبيعة العامة للاتفاقات الناشئة عن النجاح في التوفيق، فهناك جانب يرى [(4)] أن طبيعة الاتفاق المنبثق عن النجاح في مهمة مندوب التوفيق هو عبارة عن عقد عمل جماعي، معللين رأيهم حول هذه الطبيعة بأن مثل هذه الاتفاقـات المبرمة تم التوصل إليها في ظروف مشابهه إلى حد كبير للظروف التي تنشا في ظلها عقود العمل الجماعية، لا بل أن ذات الشروط أيضا تتشابه فيها، فمن حيث الأهلية فأن

---

(1) أبو شنب.، قانون العمل الجديد، ص 303.

(2) انظر المادة (1/120 ) من قانون العمل الاردني.

(3) المادة (3/131) من قانون العمل الأردني.

(4) Jean Savatier ( Especes et varites dans laFamilledes accords collectives) D.S 1960 p:588. نقلا عن عبد اللطيف، ص331 وما بعدها

كلا طرفي النزاع يملك الأهلية اللازمة لإبرام اتفاق، وهي ذاتها الأهلية التي ابرم بهـا عقد العمل الجماعي الذي تمخض عنه النزاع، وأن الرضا لكلا الطرفين كـان سـليما أيضا في عقد الاتفاق كما كأن أصلاً عند إبرام عقود العمل الجماعية، مما حـدا بـذلك الجانب من الفقهاء للقول بأن مثل هذه الاتفاقات تعتبر عقود عمل جماعية.

أما وجهة النظر الأخرى التي تبناها الفقه[1]، فقد جاءت معارضة لما جـاء فـي الاتجاه الفقهي الأول الذي أكد معارضته على ما ورد سابقا من خلال قولـه أن هنـاك اختلافا في الظروف التي تم إبرام عقد العمل الجماعي في ظلها، إذ أن مثل هذه العقود يتم إبرامها في ظروف لا يشوبها أي نزاعات ما بين العمال وأصحاب العمل، فهم فـي هذه المرحلة يتفقون على استعدادهم للعمل لدى صاحب العمل، كما أكد هـذا الجانـب أيضا على أن طبيعة المسائل التي تم الاتفاق عليها خلال إبرام عقد العمـل الجمـاعي أكثر عددا وذات طبيعة اشمل.

أما بالنسبة للاتفاق المنبثق عن مندوب التوفيق، فانه يتم في ظل جو يسوده نزاع عمالي، وإلا لما كانت الحاجة لمندوب التوفيق، كما أن المسائل التي يتم البحث فيها اقل نطاقا، فتكون محصورة في المطالب الجديدة التي حصل النزاع بشأنها، ومن هنا فـأن الباحث يتفق مع الرأي الفقهي الثاني القائل بأن الاتفاق المتأتي من خلال المفاوضـات التي تتم بين طرفي النزاع العمالي لا يعتبر عقدا جماعيا، وإنما هو عبارة عن اتفـاق عادي يبرم ما بين العمال وأصحاب العمل لإنهاء النزاع القائم وليس أكثر مـن ذلـك الأمر الذي لا يصح لنا بذلك تسميته بعقد عمل جماعي.

**ب) فشل مندوب التوفيق في حل النزاع العمالي القائم:**

إذا تبين لمندوب التوفيق خلال مهمته لحل النزاع القائم أن محاولاته في تقريـب وجهات النظر قد باءت بالفشل، وأن المفاوضات التي تمت بين الأطراف المتنازعة لم تفلح أو لم تتم، نتيجة لتعنت احد الأطراف بآرائه، فيتوجب عليه في هذه الحالة أن يقوم

---

1) Gerad Lyon Cean-Jean PELISSIER : (Lesgrand sarrets de droit Dutravail ) Paris Sirey . 1980. P: 391. نقلا عن عبد اللطيف، ص331 وما بعدها

بتقديم تقرير حول ما جرى إلى وزير العمل، يعرض من خلاله الأسباب التي أدت إلى نشوء النزاع العمالي، وماهية المفاوضات التي تمت بين الطرفين المتنازعين، والنتائج المنبثقة، خلال مدة أقصاها واحد وعشرون يوما تبدأ من تاريخ إحالة النزاع إليـه[1]، وبالرجوع إلى نص المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني، نرى أن الأمر لا يقف عند ذلك الحد، وإنما أوجب نص المادة السابق الإشارة إليها على أن يقوم وزير العمل بالسعي إلى حل النزاع العمالي القائم قبل أن يقوم بإحالته على مجلس التوفيـق الـذي سنقوم بعرضه لاحقاً في هذا الفصل على نحو أوسع.

ويتفق الباحث حول ما قال به جانب من الفقه بـضرورة تعـديل نـص المـادة (121/ج) بعدم إلزام الوزير (وزير العمل ) بمحاولة حـل النـزاع العمـالي، وذلـك باعتباره وعلى حد قولهم أن وزير العمل يعتبر السلطة الأعلى في وزارة العمل، فمـن باب أولى بالنص القانوني أن يزيد من تقديره لهذه السلطة العليا، وذلك بجعـل تدخلـه مرهونا بفشل جميع المحاولات والمساعي والوسائل لحل النزاع، فمـن المتـصور أن ينجح مجلس التوفيق أو حتى المحكمة العمالية في حل النزاع العمالي الجماعي [2] مما قد يعفي وزير العمل من تدخله في حل النزاعات العمالية التي قد تزيد مـن الأعبـاء الموكولة للوزير الذي يقع على عاتقه مسؤوليات جسيمة من النواحي الإدارية والسياسية إذا جاز لنا التعبير، على أن منصب الوزير يعتبر منصبا سياسيا لا إداريـا فـي ظـل الآراء المطروحة بهذا الشأن.

**ثانياً: القيود المفروضة على أصحاب العمل أثناء قيام مندوب التوفيق بمهامه:**

إن نصوص قانون العمل الأردني قد فرضت على أصحاب العمل الذين يعتبـرون احد أطراف النزاع العمالي القائم والذين دخلوا في نزاعهم في مرحلة مندوب التوفيـق القيام ببعض الإجراءات، وذلك لضمان سير آلية حل النزاعات بشكل عادل، وحرصـا

---

(1) المادة (121/ب) من قانون العمل الأردني.

(2) الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية، ص 106، والمصاروة، المنتقى فـي شـرح قانون العمل ص 332.

من المشرع أيضا على حماية العمال من السلطة التي يملكها أصحاب العمل والتي قد تؤثر بدورها على أرائهم ومطالبهم، وهذه القيود هي[1]:

1- يمنع على صاحب العمل وأثناء قيام مندوب التوفيق بمساعيه لحل النزاعات العمالية أن يقوم بتغيير أو تعديل شروط الاستخدام السارية المفعول.

2- يمنع أيضا على صاحب العمل فصل أي عامل من العمال لديه، إلا بعد أن يتقدم بالحصول على إذن خطي من مندوب التوفيق، وذلك لغاية وهي حرمان صاحب العمل من ممارسة الضغط على باقي العمال وحرمانهم من حقهم في عرض مطالبهم في النزاع، مما قد يضطر العمال الى عدم استعمال الحقوق التي أجازها القانون لهم، وأكد الفقه أن قيام صاحب العمل بمثل هذه الأعمال يعتبر من قبيل الفصل التعسفي الذي يرتب بعض الاثار القانونية التي حددها القانون و منحها للعامل المفصول لعل اهم هذه الحقوق الممنوحة التعويض عن هذا التصرف غير المسوؤل من قبل رب العمل[2]. وزيادة في التوازن بين المصالح وهي الصفة الأوضح في نصوص قانون العمل، أن القانون لم يحرم صاحب العمل من حق فصل بعض العمال، وبالأخص إذا ثبت ارتكابهم لمخالفات توجب فصلهم وتقيد من محاولاتهم للالتفاف على النص القانوني الذي يقضي بمنع فصلهم، وإنما أعطى صاحب العمل هذا الحق ولكن اشترط على مندوب التوفيق التأكد من الأسباب التي دعت صاحب العمل لطلب فصل العمال.فإذا ما ثبت ذلك، جاز له أن يصدر الإذن لصاحب العمل بفصلهم واعتبار تصرفه بفصلهم على هذا النحومشروعاً[3]. وتجدر الإشارة في نهاية عرضنا لمرحلة مندوب التوفيق، أن القانون قد منع كلا الطرفين

---

(1) المادة(125) من قانون العمل الأردني.

(2) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 333.

(3) المادة( 132/ب )من قانون العمل الأردني أكدت انه لا يجوز فصل عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المتنازعين من توكيل محامين لهم[1] في هذه المرحلة، وذلك حرصا منه على عـدم تصعيد الموقف فيما بينهم، ولأن جوهر هذه المرحلة - كما أسلفنا- هو التقريب بين وجهات النظر، والسعي للوصول إلى حلول بشكل مبسط بما يناسب كلا الطـرفين، وحصر لهم هذا الحق في مرحلة المحكمة العمالية، لأن هذا الأمر يحتاج إلى دراية بالإجراءات القانونية التي قد يجهلها كلا الطرفين، الأمر الذي لا يكون لـه مكـان خلال مرحلة مندوب التوفيق، وذلك لان مندوب التوفيق أيضا ليس بهيئة قضائية[2]، وإنما هو وسيط يسعى لحل النزاع بصورة ودية، الأمر الذي لا يحتاج إلى توكيـل محام.

ولابد من الإشارة هنا، انه على الرغم من أن النص القانوني في مواد قانون العمل قد حدد المهام المنوطة بمندوب التوفيق ومجلس التوفيق، إلا انه قد ترك تأصـيل هـذه الوسيلة بشكل أوضح من خلال نظام تسوية المنازعـات العماليـة رقـم (32) لـسنة (1963)، الذي صدر في ظل القانون الملغي، إلا أنة لم يلغى معه، فقد جاء فـي هـذا النظام تحديد أكثر للصلاحيات المنوطة بمندوب التوفيق[3]، حيث جاء في نص المـادة (2/2) منه انه حالما تعلم وزارة العمل بوجود نزاع عمالي فعليهـا انتـداب منـدوب التوفيق للعمل على تسوية النزاع، وأيضا أكدت على أحقية منـدوب التوفيـق بـدعوة الأطراف المتنازعة إلى اجتماع مشترك برئاسته، أو دعوة كل طـرف علـى انفـراد بحسب نص المادة(4/2) من ذات النظام، وجاء أيضا في المادة (5/2) من النظام نفسه، أن لوزارة العمل إتخاذ الإجراءات التي تراها مناسبة لتيسير حل النزاع، وذلك إما من قبل الوزير أو الدائرة المختصة في الوزارة ومندوب التوفيق.

---

(1) المادة( 123 ) من قانون العمل الأردني.

(2) كرم، قانون العمل، ص 213.

(3) لمزيد من التوسع حول هذا النظام لطفا أنظر الملحق ( د) .

### 3. 2. 3. 2 مرحلة مجلس التوفيق:

تعتبر مرحلة مجلس التوفيق هي المرحلة التالية والمكملة للمرحلة السابقة، وهـي مرحلة مندوب التوفيق، ويبدأ مجلس التوفيق مهمته في حل النزاع عنـد عـدم تمكـن مندوب التوفيق من تحقيق مساعيه في الخلافات الناشئة عن عقد العمل الجماعي، وذلك عند قيام مندوب التوفيق بتقديم تقرير إلى وزير العمل يعلمه بعدم تمكنه من حل النزاع، الأمر الذي يدعو وزير العمل للسعي بدوره لإيجاد صيغة معينة للتفاهم ما بـين كـلا طرفي النزاع، وذلك بحسب نص المادة (121/ج) والتي نصت على انه "إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله"، فيفهم من نص المادة السابقة بأن مجلس التوفيق لا يمكنه القيام بمهامه إلا بعد فشل منـدوب التوفيـق وإحالة الموضوع إلى وزير العمل الذي يجب عليه بدوره التدخل لحل النزاع.

وزيادة في التأصيل لهذه المرحلة، لابد لنا من أن نقوم بدراسة هذه المرحلة علـى نحو مفصل، حيث سنتطرق لتشكيل مجلس التوفيق والواجبات المنوطة به والإجراءات التي يتم إتباعها في كلا الحالتين، سواء نجح المجلـس فـي مـساعيه أم لـم يـنجح، وسنتطرق أيضا إلى المدة الممنوحة للمجلس للقيام خلالها بحل النزاع حتى لا يطـول أمده على نحو غير مبرر، كما سنبحث أيضا في كل مسالة تختص في مجلس التوفيـق وذلك من خلال ما يلي:

**أولا: تشكيل ومهام مجلس التوفيق:**

تنص المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني على:

"إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يـشكله على النحو التالي:

1. رئيس يعينه الوزير، على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل.
2. عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس".

من خلال النص السابق، نلاحظ بعض الغايات التي كان المشرع ينـشدها مـن التأكيد على تشكيل مجلس التوفيق وتحديد صفاتهم بشكل واضح وجلي، ولعل أبرزهـا اشتراطه أن يكون رئيس مجلس التوفيق شخصا بعيد كل البعد عن النزاع القائم لا بـل اشترط عليه أن يكون أيضا من الأشخاص الذين لا تربطهم أية علاقة بالنقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل، وذلك تحقيقا للعدالة، وللتأكيد على حرص المـشرع علـى تحقيق النزاهة والحيادية بشكل قاطع[1]. أما الغاية التي أرادها المشرع أيضا - وإن لم يذكرها صراحة إلا إنها تفهم من خلال ذات النص السابق ذكره- وهي انه لم يجعل من مجلس التوفيق مجلسا دائما، حتى لا يكون هناك مجال للتأثير عليه، أو محاولـة بنـاء علاقات مع هذا المجلس من قبل أصحاب العمل أو العمال وذلك للتأثير علـى مواقفـه أثناء هذه المرحلة من خلال المناقشات والمفاوضات التي يقومون بها.وتلـك الغايـة نستنبطها من خلال اشتراط المشرع أن يكون أعضاء مجلس التوفيق ممن يختارهم كلا طرفي النزاع لتمثيلهم، الأمر الذي يؤدي بذلك إلى اختلاف الأعضاء تبعـا لاخـتلاف النزاعات المعروضة، وبالنتيجة فانه يستحيل مع ذلك تشكيل مجلس توفيق دائم[2]. وفي معرض حديثنا عن مجلس التوفيق، فإن جانبا من الفقه [3]يرى أن مجلـس التوفيـق - وكما ذكرنا سابقا- ما هو إلا مجلس مؤقت لا يتم تشكيله قبل نشوء النزاع، ولا يبقـى بعد أن ينتهي، أي انه لا يعتبر قائما بعد انتهاء النزاع، ولا يستطيع البحث والخوض في نزاع آخر جديد من تلقاء نفسه، إذ يرى هذا الجانب من الفقه أن التشكيل العام لمجلـس التوفيق، يعتمد على نواحي خاصة، منها الانجازات التي قاموا بها والمقصود بذلك عدد النزاعات التي استطاعوا إنهائها عن طريق مجلس التوفيق، ولم تستدع الحاجة بعد ذلك لوسيلة أخرى من وسائل النزاعات العمالية، كما يأخـذ بعـين الاعتبـار المـؤهلات الخاصة بأعضاء المجلس وخبرتهم الميدانية والعلمية لمثل هذه النزاعات، الأمر الذي قد

---

(1) أبو شنب، قانون العمل الجديد، ص 305.

(2) المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ص 334.

(3) الطورة، قواعد التحكيم، ص 232.

يدعو إلى دعوة مجلس توفيق سابق، لبحث نزاع قائم ولهم خبرة كافية فيه، ويرى أيضا أن التشكيل المنصوص عليه قانونا لمجلس التوفيق ينسجم مع الغاية والطبيعة الأساسية لجوهر التوفيق، ويذهب للقول "أن اختصاص المجلس بالفصل في المنازعات العمالية المتعلقة بتفسير تسويات التوفيق ما هو إلا اختصاص استثنائي لا يقاس عليه"، إذ أن المهمة الأساسية لمجلس التوفيق هي تقريب وجهات النظر والحيلولة دون تصعيد النزاع، وليس البحث في نواحي خارج النزاع أو تفسير الاتفاقيات المبرمة، ولهذا فإننا سنقوم ببحث مهام مجلس التوفيق على النحو التالي:

**ثانياً: واجبات مجلس التوفيق والصلاحيات الممنوحة له:**

يتوجب عند إحالة النزاع العمالي إلى مجلس التوفيق أن يقوم بشتى الوسائل المتاحة له لإنهاء النزاع القائم وتسويته بطريقة ودية، وذلك ثابت من خلال نص المادة (122/أ) من قانون العمل الأردني، والتي أكدت على انه يتوجب على مجلس التوفيق والذي أحيل إليه النزاع العمالي أن يقوم بتسوية النزاع بالطرق المناسبة، وفي هذا النص القانوني نلاحظ أن المشرع قد جعل الأمر على إطلاقه من ناحية الطرق والوسائل المتبعة لحل النزاع عن طريق مجلس التوفيق دون أن يقيد من حرية المجلس وصلاحياته، وذلك بهدف الوصول إلى حل نهائي ينهي النزاع، وفي ذلك إضافة تحسب للمشرع الأردني، والذي أكد فيه على غايته المتمثلة في حل النزاعات العمالية في أسرع وقت دون أن يتمسك بالشكليات التي من شانها أن تطيل من أمد النزاع ومن بعد ذلك نجد أنفسنا وحسب نص المادة السابق ذكرها **أمام فرضين،** الأول إما أن تثمر مساعيه وجهوده في حل النزاع العمالي، فيترتب عليه عند ذلك أن يقوم بتقديم تقرير لوزير العمل حول الآلية التي اتبعها المجلس والوسائل المتبعة في حل النزاع، بالإضافة إلى تزويده بالتسوية التي تم الاتفاق عليها في صيغتها النهائية، على أن تكون موقعة من كلا الطرفين[1]، مما يؤكد قبول كلا منهما لهذا الاتفاق وعليه تثبت هذه التسوية

---

(1) المادة (122/أ ) من قانون العمل الأردني.

وينتهي النزاع من خلالها.أما الفرض الثاني، فيتمثل في عـدم قـدرة المجلـس علـى التوصل إلى اتفاق ينهي النزاع القائم، ففي مثل ذلك الوضع يتوجب على مجلس التوفيق أن يقوم بإعداد تقرير يوضح فيه المساعي والجهود المبذولة والنتيجة التي آلت إليهـا مساعيهم، موضحا الأسباب التي أدت إلى نشوب النزاع، والأسباب التـي حالـت دون إنهائه، وأن يقوم المجلس في ذات التقرير بوضع بعض المقترحات[1] التي تفيد في حل النزاع، كون المجلس قد كون فكره حوله، وغدا أكثر اطلاعا عليه، ومن ثم رفع هـذا التقرير لوزير العمل أيضا ليتخذ إجراءاته المنصوص عليها قانونا، وهي إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية.وبغض النظر عن النتائج التي حققها مجلس التوفيق أثناء بحثه في النزاع العمالي، سواء نجح في مساعيه أم لم ينجح، فانه يترتب عليه أن يقـوم بإنهـاء إجراءات التوفيق ووقف المساعي المبذولة لإنهاء النزاع، وأن يقـوم بتقـديم تقريـره بالنتائج المترتبة، وذلك خلال مدة أقصاها واحد وعشرون يوما يتم احتسابها من تاريخ إحالة النزاع العمالي إليه[2]، مما يؤكد على اهتمام المشرع بضرورة حل النزاعات في أسرع وقت ممكن، وكان ذلك هو الباعث وراء تعديل المشرع الأردني لـنص المـادة (4/67) من قانون العمل السابق، واستبدالها بالمادة (122/ج)،وذلـك بتقلـيص المـدة من(42)يوماً إلى(21) يوما في ظل القانون الحالي

**ثالثاً: صلاحيات مجلس التوفيق:**

إذا وصل النزاع العمالي إلى مرحلة مجلس التوفيق ولم يتوصل إلى حل جـذري للنزاع فانه يتوجب على مجلس التوفيق السعي بكل ما أوتي من عزم لحل هذا النـزاع وبأية طريقة يراها ملائمة على النحو الذي بيناه مسبقا، وبما أن الغاية من وراء إعطاء المجلس الحرية المطلقة باختيار الوسائل المناسبة بغية الوصول إلى حل النزاع، فانـه لابد من أن يكون قد منح صلاحيات خاصة تساعده في مساعيه لحل النزاع، وإن كـان ذلك يفهم ضمنا، إلا أن المشرع لم يترك الأمر مبهما، وإنما نص على ذلك في منطوق

---

(1) المادة( 122 /ب) من قانون لعمل الأردني.

(2) المادة (122/ج ) من قانون العمل الأردني.

المادة (125) من قانون العمل الأردني، حيث أكدت على أن يكون للمحكمـة العماليـة ولمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية:

أ. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.

ب. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه والتي تراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.ويـدخل ضـمن باب الصلاحيات المنوطة بمجلس التوفيق بعض الأمور التي أكد المـشرع فيهـا على قدرة مندوب التوفيق ومجلس التوفيق والمحكمة العمالية منع صاحب العمـل القيام بأي من الأعمال التالية [1]:

1- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

2- فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية.

وهذه الصلاحيات قد سبق لنا الحديث عنها بشكل مفصل فـي مرحلـة منـدوب التوفيق ولا نود أن نكون أمام تكرار غير مبرر، ذلك لأن المشرع لم يفرق في هـذه الصلاحيات بين مندوب التوفيق ومجلس التوفيق إلا أن ابرز ما نود التذكير به هنا هو أن المشرع قد حظر على الأطراف المتنازعة توكيل محـامين فـي مرحلـة مجلـس التوفيق[2]، كما حظره في مرحلة مندوب التوفيق، وتفسير ذلك سبق الحديث عنه فـي مرحلة مندوب التوفيق.

**رابعاً: شكل تقرير مجلس التوفيق ومدى إلزامية التسوية التي يتوصل إليها:**

عند التدقيق في نصوص قانون العمل الأردني وبالأخص المواد التي تعالج مسالة التوفيق، نلاحظ أن المشرع قد إشترط شروطا معينة في القرار الصادر عـن مجلـس التوفيق، وهذه الشروط تتمثل في أن يكون التقرير الصادر عن مجلس التوفيق كتابيا إذ لا يعتد بالتقرير الصادر شفاهة، وذلك لتثبيت الحقـوق لكـلا الطـرفين المتنـازعين

---

(1) المادة (125) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة( 123) من قانون العمل الأردني.

والحيلولة دون أن يحاول احد الأطراف من التحلل من التزاماته المتفـق عليهـا مـع الطرف الآخر.

وكنتيجة لشرط الكتابة، اشترط المشرع بأنه لابد من أن يثبت كل أعضاء مجلـس التوفيق ما اتفق عليه، وذلك بالمصادقة على ذلك التقرير من خلال التوقيع عليه مـنهم وذلك في حال كان جميع أعضاء مجلس التوفيق متفقين علـى مـا ورد فـي تقريـر المجلس، أما إذا كان هناك رأي مخالف، فلابد من أن يقوم العـضو المخـالف لـرأي أعضاء مجلس التوفيق الآخرين بتثبيت رأيه المخالف كتابة أيضا في التقريـر، ويبـين النواحي التي دعت إلى مخالفته لآراء باقي أعضاء المجلس[1]، ومن ثـم رفعـه إلـى وزير العمل للاطلاع عليه. وهذه الشروط الشكلية السابقة تعتبر أساسا لاعتبار التقرير نافذا أو غير نافذ، إذ يمكن لنا القول أن التقرير الصادر عن مجلس التوفيق غير كتابي أو غير الموقع من كافة أعضاء المجلس يعتبر تقريرا غير قانوني. مما قد يعرقل مـن سير عملية حل النزاع إذ يمتنع على الوزير إحالة النـزاع العمـالي إلـى المحكمـة العمالية[2] إذا كان غير مستوف لشروطه.

ولعل السوابق القضائية تؤكد ذلك، ونورد منها على سبيل الاستئناس ما صدر في قرار محكمة العدل العليا رقم (1) في القضية رقم (97/15)، حيث تـتلخص وقائعـه بقيام وزير العمل بتشكيل مجلس توفيق لحل نزاع عمالي قائم ما بين نقابة العاملين في الكهرباء وبين شركة الكهرباء الأردنية، وفشل مجلس التوفيق في حـل النـزاع فقـام الوزير بعد ذلك بإحالة النزاع إلى محكمة عمالية، مستندا على نص المـادة (124/ج) من قانون العمل والتي خولته بذلك، إلا أن النقابة المذكورة سابقا طعنـت فـي قـرار الوزير بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية، لدى محكمة العدل العليا كونهـا صـاحبة الاختصاص، مؤسسة دعواها على سند المادة (128/أ) وذلـك لمخالفتـه الإجـراءات

---

(1) المادة (128/أ) من قانون العمل الأردني.

(2) الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص 202.

المنصوص عليها في هذه المادة إذ تبين أن التقرير الذي رفع للوزير المتضمن فشل المجلس في حل النزاع لم يتم توقيعه إلا من رئيس المجلس دون أعضائه مما دعا المحكمة بإلغاء قرار وزير العمل بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية لعدم استيفائه الشروط القانونية الصحيحة والمطلوبة قانونا[1].

ولا بد من الإشارة إلى أن المشرع أكد على ضرورة نشر التقرير الصادر عن مجلس التوفيق في صحيفة محلية أو أكثر، خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما تحسب إبتداءً من تاريخ تسلم الوزير لتقرير المجلس على أن يتحمل هذه النفقات أصحاب النزاع [2].

وأما بالنسبة للتسوية التي تم التوصل إليها مجلس التوفيق، فإنها تبدأ بالسريان والنفاذ اعتبارا من التاريخ الذي اتفق عليه كلا الطرفان المتنازعان، وإذا جاءت التسوية خالية من مثل هذا الاتفاق على تاريخ السريان، فأن التسوية تعتبر نافذة من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية[3]، وبذلك تكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها.

وتعتبر التسوية ملزمة - كما أسلفنا- من التاريخ المتفق عليه من تاريخ التوقيع عليها، على أن قانون العمل قد حدد الفئات الملزمة بهذه التسوية والمعنيين بها[4]وهم:

1-أطراف النزاع العمالي.

2-خلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسةالتي نشأ بها النزاع

---

(1) قرار محكمة العدل العليا في القضية (97/15) و المنشور في مجلة نقابة المحامين، العدد العاشر و الحادي عشر، السنة السادسة و الأربعون، عمان، 1998- ص 3740.

(2) المادة( 128/ب )من قانون العمل الأردني.

(3) المادة( 131/ب )من قانون العمل الأردني.

(4) المادة(130 )من قانون العمل الأردني.

3-جميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع من تاريخ حدوثه، أو في قسم فيها حسب مقتضى الحال، وجميع الأشخاص الين سيستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة، أو في أي قسم منها، إذا ورد في تقرير التسوية بما يقتضي ذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك .

ولا يفوتنا أن نثمن الدور الكبير الذي تقوم به وزارة العمل في سعيها لحل النزاعات العمالية، وهي تقوم بتسوية وتوفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي يحتاجها مجلس التوفيق[1] وهذا الدور قد أنيط بالوزارة من قبل المشرع، وذلك لغاية ابتغاها من هذا الأمر وهي أن تكون الهيئة التي ترعى المفاوضات جهة محايدة هدفها الوصول إلى تسوية بين أطراف النزاع[2]، وأيضا نذكر بأن وزارة العمل ممثلة بوزيرها تقوم بالتنسيب إلى مجلس الوزراء بصرف مكافاءات لرئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات[3] لقاء الجهد المبذول وتقديرا لمساعيهم في حل النزاعات العمالية الجماعية.

**خامساً: العقوبات المفروضة على مخالفة شروط التسوية:**

بالرجوع إلى نصوص قانون العمل، يتبين لنا أن العقوبة المفروضة على مخالفة التسوية المنبثقة عن مجلس التوفيق محددة بنص قانوني على النحو التالي[4]

1- يفرض على كل عامل خالف شرطا من شروط التسوية بغرامة مالية لا تقل عن خمسين دينارا ولا تزيد عن مئة دينار إذا كانت هذه المخالفة للتسوية قد صدرت

---

(1) المادة (127) من قانون العمل الأردني.

(2) منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني ، شوكت البطوش، رسالة ماجستيرغير منشورة ،جامعة مؤتة-،2008 ص 115.

(3) المادة (129 )من قانون العمل الأردني.

(4) المادة (133/ب )من قانون العمل الأردني.

منه للمرة الأولى، على أن هذه الغرامة تضاعف في حال تكرارها، ولا يجوزتخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخفضة.

2- يفرض على صاحب العمل الذي خالف شرطا من شروط التسوية عقوبة مالية لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد عن أربعمائة دينار إذا كانت هذه المخالفةللتسوية قد صدرت منه للمرة الأولى، على أن هذه الغرامة تضاعف في حال تكرارها ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخفضة.

**3. 2. 4 تقييم التوفيق كوسيلة من الوسائل السلمية لحل النزاعات العمالية الجماعية**

لا يمكن لأحد أن ينكر الدور الذي ساهم به التوفيق في حل النزاعات العمالية الجماعية، سواء عن طريق مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق، وذلك واضح من خلال النتائج المسجلة لدى وزارة العمل، والتي توضح أن التوفيق يحوز على نسبة عالية من حجم النزاعات العمالية التي يقوم بإنهائها، ولعل ذلك يرجع إلى الطبيعة الخاصة لهذا الوسيلة التي يعتبر جوهرها الحيادية والنزاهة، فهي تكون أكثر قبولا لكلا الأطراف المتنازعة، لأن مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق هو شخص ثالث لا علاقة له بالنزاع، مما يضفي جوا من الارتياح بين اطراف النزاع، الأمر الذي يمكن الموفق من أن يفهم وجهات النظر والوقوف على أسباب الخلاف.وقد ذهب جانب من الفقه[1] الى القول فيما يتعلق بالتوفيق بأنه " في الحقيقة ليس مجرد وسيلة لحل منازعات العمل الجماعية، على الرغم من أن هذا الهدف هو من أهدافه الرئيسية، وإنما هو في الواقع وسيلة تتجاوز هذا الإطار، فهو يذهب إلى الحد الذي يقدم فيه للأطراف المعنية بالنزاع الجماعي الفرصة لدراسة ومناقشة المسائل والأمور التي تثير المنازعات بينهم ويساعدهم على الوصول إلى اتفاق يكون من خلقهم أكثر ما يكون من خلق هيئة التوفيق ذاتها".

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 339 وما بعدها.

ويرى جانب أخر[1] من الفقه أن التوفيق هو الوسيلة التي تعمل على صـياغة قـانون عمل جماعي دون أن يكون للسلطة التشريعية أو للدولة يد فيه، فهو يرى أن التوفيـق يفسح المجال لأطراف النزاع أن يتعلموا كيف يتوجب عليهم التعاون للارتقاء بمصلحة المهنة، وأن يقوموا باكتشاف النواحي التي تؤدي بهم إلى النزاعات العمالية، فـالتوفيق على حد قوله "له دور بارز في تنظيم إدارة المهنة بواسطة الأطراف ذاتهـم".ويعتبـر التوفيق بشقيه من الوسائل الرضائية المميزة في حلها للنزاعات العمالية، وأن الحلـول الناشئة عنه هي حلول ودية نشأت على أساس التعاون والتشاور بين أطراف النـزاع، مما قد يؤدي إلى نشوء علاقات عمالية متينة، تقوم على أساس التعاون والتفاهم، وهـذا الأمر دفع غالبية دول العالم للحض على استعمال هذه الوسيلة فـي حـل النزاعـات العمالية.

## 3 .3 الوسيلة القضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية (( المحكمة العمالية ))

يعتبر اللجوء إلى المحكمة العمالية الملاذ الأخير بعد فشل الوسائل المتبعة في حل منازعات العمل الجماعية القسرية منها والرضائية، والتي سبق الحـديث عنهـا فـي الفصول السابقة وفق ترتيب قانوني جاء النص عليه، فالوسيلة القضائية لا يتم اللجـوء إليها إلا بعد فشل مجلس التوفيق في حل النزاع خلال المدة الممنوحة له لإنهاء مهمتـه خلالها والمحددة بواحد وعشرون يوم، فيتوجب عند ذلك إحالة النزاع للمحكمة العمالية من قبل وزير العمل [2].

ونظرا للأهمية البالغة لهذه الوسيلة (المحكمة العمالية)، لا بد من القيـام بتفـصيل جميع النواحي المتعلقة بها، من حيث تشكيلها والواجبات الملقاة على عاتقها، وبيان مدى

---

(1) Marcel Ferrez : Le Caractere et le role OP. cit p13
نقلا عن عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص 340

(2) قانون العمل الأردني المادة (124/أ).

نطاق الصلاحيات الممنوحة لها، وبيان الأحكام المتعلقة بقراراتها، واستعراض بعـض الأحكام القضائية للوقوف على طبيعة هذه القرارات، وعلى النحو الآتي:

**3. 3 .1 تشكيل المحكمة العمالية و واجباتها**

سنحاول بيان تشكيل المحكمة العمالية وواجباتها لنتعرف على هذه الوسيلة بـشكل أوضح:

**3. 3. 1. 1 تشكيل المحكمة العمالية:**

قبل البدء بالحديث عن تشكيل المحكمة العمالية، فانه يجب التـذكير بـان هـذه المحكمة تحظى بأهمية بالغة من المشرع الأردني، ولعل الدليل على ذلك قيامه بالنص على تشكيل هذه المحكمة في نصو قانون العمل، حيث نصت المادة124/أ على ما يلي: " إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي، فيترتب على الـوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين، ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير، ويرأسها أعلاهم في الدرجـة، ويجـوز انعقادهـا بحضور اثنين من أعضائها، وفي حالة اختلافهما في الرأي، يدعى القاضـي الثالـث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها".

من خلال نص المادة السابقة نلاحظ أن تشكيل المحكمة العمالية يتكون من ثلاثـة قضاة نظاميين، أي من القضاة العاملين في المحاكم النظامية، ويرأسهم الأعلى درجـة، ويتم انتدابهم عن طريق المجلس القضائي من اجل النظر في النزاع العمالي الجماعي، وذلك بناء على الطلب المقدم من وزير العمل بعد أن يكون قد ورد إليـه تقريـر مـن مجلس التوفيق يفيد بعدم قدرته على حل النزاع.

ومن الجائز عقد جلسات المحكمة العمالية بحضور اثنـان مـن القـضاة الثلاثـة المنتدبين، وذلك في حالة أن كان قرار كلا القاضيين متفقا مع بعضهما، أما في حـال حدوث اختلاف القاضيين في أحاكمهما فانه يتوجب دعوة القاضي الثالث لينظـر فـي

القضية المعروضة، وبالتالي إصدار قرار بها، علما بان قراراتها تصدر بالإجماع أو الأكثرية، وأوجب القانون على العضو المخالف أن يقوم بإثبات راية المخالف كتابة في القرار[1]، وان يتم نشره في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال (30) يوم من تسلم وزير العمل له[2].

وعند التدقيق في نصوص قوانين العمل النافذة والملغاة، نلاحظ أن القانون رقم (8) لسنة(1996)، أعطى صلاحية تشكيل المحكمة العمالية وانتداب قضاتها للمجلس القضائي، في حين أن القانون الملغي رقم (21) لسنة (1960) كان قد خول هذه الصلاحية لمجلس الوزراء[3].

وهذا ما يؤكد على الدقة والموضوعية للمشرع الأردني في تشكيله لهذه المحكمة بان قام بجعل جميع أعضاء المحكمة هم من القضاة، إذ لم يقم بجعل احد الإطراف ممثلا للعمال والآخر لأصحاب العمل، وذلك مراعاة منه لتحقيق العدالة دون محاباة لأي طرف دون آخر، حيث أن كل قاض منهم يقوم بالحكم على الوقائع المطروحة أمامه، ويحكم فيها العقل والمنطق، إذ تتمثل فيهم جميعا صفة الحيادية التي تجعل من أحكامهم واقعية وعادلة.

أما بخصوص عضوية أعضائها، والمدة المخصصة لها، فان القانون النافذ لم يدرج في نصوصه النص على مدة معينة، على خلاف القانون الملغي الذي قام بتحديدها بمدة سنتين قابلة للتجديد[4]، إذ أن القانون الحالي سكت على مثل هذا التحديد، كما أن الشواهد القضائية تدلل لنا انه جعل من عضوية المحكمة العمالية فترة غير محدودة لا بل هي تكاد تكون دائمة[5].

---

(1) قانون العمل الأردني المادة ( 128/أ).

(2) قانون العمل الأردني المادة ( 128/ب).

(3) قانون العمل الأردني الملغى، المادة رقم (93/د).

(4) قانون العمل الأردني الملغي مادة (93/د).

(5) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 310.

وفيما يتعلق بالآلية التي تسير عليها المحكمة للنظر في النزاع، فإنها تقـوم بعقـد الجلسات في وزارة العمل[1]، وهذا ليس أمرا اختياريا، وإنما أكدت نـصوص قـانون العمل عليه، وقامت بحصر المكان المحدد لعقد مثل هذه الجلسات، وأوجب ذات النص على وزارة العمل مسؤولية توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من مباشرة عملها، والتوصل إلى قرار لحل النزاع العمالي، على انه إذا لم يكن القرار الصادر عن المحكمة العمالية واضحا أو يشوبه بعض الغموض حول تفسيره وتوضيح المقصود منه فان المادة (126) من قانون العمل الأردني قامت بإلزام المحكمة العمالية بتفسير قرارها أو تفسير الجزئية التي يكتنفها الغموض وهذا الإلزام يحق فقط للمحكمة أو لوزير العمل أو احد أطراف النزاع.

واشترط المشرع أيضا على المحكمة عند تفسيرها للقرار، أن لا يكون في تفـسير القرار ما يؤثر عليه، أو يغير في جوهر الحكم الـصادر، إذ يكتفـي ببيـان المعنـى المقصود من النص وإزالة الإبهام عنه[2]. وكما أن نص المادة السابقة قد عالج حالـة اللبس والغموض في قرار المحكمة، فان ذات المادة عالجت حالة وقوع أخطاء كتابيـة أو حسابية قد تقع في قرار المحكمة، فأجازت للمحكمة من تلقاء نفسها أو عن طريـق طلب من وزير العمل أو احد الخصوم تصحيح الأخطاء الحسابية، أو الكتابية الـواردة في القرار شريطة أن يكون هذا الخطأ ناتجا عن سهو ولم يكن مقصودا [3].

أما فيما يتعلق بما يتقاضاه رئيس وأعضاء المحكمة العمالية، فقد نـصت المـادة (129) (عمل أردني)، فأكدت على انه يصرف لرئيس وأعـضاء المحكمـة العماليـة وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء وذلك بناء على تنسيب الوزير.

---

(1) قانون العمل الأردني المادة( 127).

(2) ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 311.

(3) قانون العمل الأردني المادة (126).

### 3. 3. 1. 2 واجبات المحكمة العمالية:

إن للمحكمة العمالية واجبات هامة تضطلع بها لحل النزاعات العمالية الجماعية المحالة إليها من قبل وزير العمل، وهذه الواجبات جاءت من خلال نص المادة (124/ج) من قانون العمل الأردني والتي نصت على ما يلي: "تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها، وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين، على أن تراعي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون، ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة".

وكما أن للمحكمة العمالية واجب البت في النزاع العمالي، إلا أن مسالة نظرها لهذا النزاع مقيدة، فهي لا تستطيع نظر النزاع من تلقاء نفسها، أو بطلب احد الخصوم وإنما يتوجب على النزاع السير في منهجية منظمة، حتى يصل لمرحلة المحكمة العمالية، بل انه يتوجب أن يكون النزاع العمالي قد أحيل من قبل وزير العمل للمحكمة، شريطة أن يكون قد سبق عرضه على مندوب التوفيق ومجلس التوفيق وفشلت مساعيهم في حله، وإذا تمت مراعاة المنهجية السابقة، تكون مسالة طرح النزاع العمالي على المحكمة صحيحة من الناحيتين الشكلية والموضوعية، مما يترتب عليه وجوب النظر فيه من قبل المحكمة العمالية والبت فيه.ونظرا لحرص المشرع الأردني على حقوق العمال، وحرصه على وقف النزاعات العمالية، لما تسببه من سلبيات على الاقتصاد الوطني، فانه قد اوجب على المحكمة العمالية أيضا، أن تنظر في هذا النزاع الذي سبق إحالته عليها بصفة مستعجلة، ولم يترك المشرع صفة الاستعجال مبهمة، بل أكد على أن لا تتجاوز المدة المحددة لنظر النزاع عن سبعة أيام، تبدأ من تاريخ اليوم الذي تمت فيه إحالة النزاع إليها، ولم يكتف المشرع بذلك، بل فرض على المحكمة العمالية صفة الاستعجال في إصدار القرار المتعلق بحل النزاع أيضا، فقد ألزم المشرع على المحكمة أن تفصل في النزاع خلال مدة محددة، وتبلغ قرارها حول ذلك النزاع إلى

وزير العمل، في مدة أقصاها(30) يوماً من تاريخ إحالتها إليها[1]، وهذا شاهد أخر على حرص التشريع الأردني على الحد من أثار النزاعات القائمة، وإخماد أية اثار قد تنـشأ عنها إذا ما تراخت المحكمة في إصدار القرار.ومن الواجبات الملقاة أيضاً على عـاتق المحكمة العمالية في سعيها لحل النزاعات العمالية وفي أثناء نظرهـا لهـا، أن تقـوم بسماع أقوال أي شخص حول النزاع العمالي، والاسترشاد براي الخبراء حول بعـض المسائل التقديرية التي قد لا تستطيع المحكمة الإلمام بجميع جوانبها، وذلـك لتحقيـق مبادئ العدل و الإنصاف في أحكامها وذلك بعد أن تقوم بتكليفه و إفهامه لمهمته وأدائه للقسم القانوني أن يقوم بواجبه بكل أمانة وإخلاص، ويترتب أيضاً علـى المحكمـة أن تقوم بتكليف أي طرف من الإطراف المتنازعة بإبراز أي مستند أو وثيقة أو حتى أيـة بيانات حول المنشأة أو حول أي أمر يتعلق بالنزاع تكون تحت أيديهم إذا مـا ارتـأت المحكمة أنها ضرورية[2]، وتساهم في جعل الصورة أوضـح فـي ذهـن المحكمـة، وتساعدها في الفصل بالنزاع وفق مقتضيات العدالة.وكما جـاء فـي المـادة (124/أ) المشار اليها مسبقاً، فان نصوص القانون أجازت للمحكمة اتخاذ أي إجراء تراه مناسبا ومنتجا في قرارها لحل النزاع، وذلك دليل واضح على الهدف السامي لنصوص العمل، وهي تحقيق العدالة العمالية لكلا أطراف عقد العمل، دون تحيز لطرف علـى حـساب الآخر، فالغاية التي ينشدها قانون العمل من كل هذه الأمور، هي العدالة فقط، ولا شيء غيرها، والدليل الأخرعلى ذلك، إتاحة الفرصة لأطراف النزاع لتوكيل المحامين فـي هذه المرحلة [3]على خلاف مرحلة التوفيق، وأيضا عدم إلزام المحكمة العمالية بإتبـاع الأصول الأجرائية المفروضة أمام المحاكم النظامية الأخرى.وبإيجاز أكثر فانه يتوجب على المحكمة العمالية المختصة بالنظر في النزاعات العمالية الجماعية ما يلي:

1- عدم النظر في النزاع العمالي إذا لم يكن محالا لها من قبل وزير العمل.

---

(1) قانون العمل الأردني المادة( 124/ب).

(2) قانون العمل الأردني المادة ( 125).

(3) قانون العمل الأردني المادة( 124/ج).

2- لا يجوز للمحكمة العمالية قبول النظر في نزاع عمالي قائم أذا عرض عليها من قبل أطراف النزاع أو من جهة اخرى باستثناء وزير العمل.
3- النظر في النزاع العمالي المحال عليها من قبل وزير العمل والمستوفي لشرائطه القانونية خلال مدة أقصاها سبعة أيام من تاريخ إحالته إليها، م(124/ب).
4- إصدار المحكمة العليا لقرارها حول النزاع العمالي المعروض عليها خلال مدة لا تزيد عن ( 30) يوما من تاريخ إحالة النزاع إليها، م (124/ب).
5- استدعاء أي شخص ترى انه من الضروري استدعائه في أثناء نظرهـا للنـزاع العمالي، شريطة أدائه للقسم القانوني، م (125).
6- تكليف أي شخص من ذوي الخبرة في موضوع النزاع القائم والمعروض علـى المحكمة لإعطاء رأيه حول النزاع شريطة أدائه للقسم القانوني، م (125/أ).
7- اتخـاذ أي إجـراء مـن شـانه أن يوصـل لتحقيـق العدالـة بـين إطـراف النزاع،م(124/ج).
8- السماح لكلا إطراف النزاع بتوكيل محامي أو أكثر إمامها، م (124/ج).

### 3. 3. 2 الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية[1] والجزاء المترتب على مخالفتها

أوجبت المادة (127) من قانون العمل الأردني علـى وزارة العمـل أن تقـوم بتجهيز مكانا في داخل أروقة الوزارة، لتتم فيه جلسات المحكمة العماليـة، وان تقـوم بتوفير أي متطلبات تلزم المحكمة العمالية لأداء عملها على أكمل وجه، وذلك يعني أن الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية ترى النور وتخرج إلى حيز الوجود داخل مبنى وزارة العمل وتحت رعايتها، فهي تختلف عن باقي الأحكام، وتتميز بأنها لا تصدر من المواقع التابعة لمحاكم المجلس القضائي، أو وزارة العدل، فهذه الخصوصية تستأثر بها أحكام المحكمة العمالية، ولهذه الأحكام أيضا بعض المعايير التي تحكمهـا ومنهـا:"أن

(1) للاطلاع على مثل هذه القرارات انظر الملحق( ز) ضمن قائمة الملاحق في هذه الرسالة.

الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية يجب أن تكون كتابية وموقعة من جميع أعضاء المحكمة، وان هذه القرارات تصدر إما بالإجماع، أو بالأكثرية، على انه يتوجب في حال صدور الحكم بالأكثرية أن يذكر سبب عدم صدور الحكم بالإجماع، والمتمثل في مخالفة احد أعضائها لقرار باقي الأعضاء، وفي هذه الحالة، يتوجب على العضو الذي خالف آراء بقية القضاة ،أن يقوم بتثبيت رأيه كتابةً في القرار وفقا للمادة (128/أ) من قانون العمل، وأوجبت نشر هذا القرار كاملاً (مع الرأي المخالف) في صحيفة محلية أو أكثر، وتكون التكاليف المترتبة على النشر على نفقة اطراف النزاع، وذلك خلال مدة أقصاها (30) يوما من تسلم وزير العمل لذلك القرار[1]. وقد يقع بطريق الخطأ أو السهو خطأ ماديا في القرار الصادر عن المحكمة فالقضاة هم من جملة البشر، المعرضين للخطأفجاء نص المادة (126) عمل أردني ليعطي المحكمة العمالية الحق بتصحيح الأخطاء المادية من تلقاء نفسها إذا ما تنبهت إلى هذا الخطأ،أو من خلال طلب وزير العمل أو احد الخصوم.

ومن أهم ما يتميز به القرار الصادر عن المحكمة العمالية هو صفة النهائية، فيعتبر القرار بمجرد صدوره حكما مبرما لا يجوز الطعن فيه أمام أي جهة قضائية أو إدارية[2]، وهذه الإحكام الصادرة تكون ملزمة لكلا طرفي النزاع العمالي الجماعي، وإلى خلف صاحب العمل، حتى ورثته الذين انتقلت إليهم ملكية المؤسسة التي حدث فيها النزاع، كما أن الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه، أو في قسم منها يعتبر القرار ملزما لهم[3] وللأشخاص الذين تنوي المنشأة استخدامهم في فترات لاحقة، تكون هذه القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية ملزمة لهم، شريطة أن يكون قد ورد نص يفيد بذلك في تقرير التسوية، ولا يوجد في

---

(1) قانون العمل الأردني مادة( 128/ب) .

(2) قانون العمل الأردني مادة (124/ب)

(3) قانون العمل الأردني المادة (130/ج ).

قانون العمل الأردني أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه أي أمر يمنع ذلك[1] .أما فيما يتعلق بقرار المحكمة العمالية وتاريخ نفاذه، فإن المادة (131/أ) عمل أردني، قد أعطت المحكمة مطلق الصلاحية في تحديدها لتاريخ تنفيذ القرار الصادر عنها، مما يدعو المحكمة العمالية عند إصدارها لقرار ما، أن تقوم بتحديد التاريخ الذي يصبح القرار وديباجته منتجا لأثاره، ويبدأ سريانه على جميع الأشخاص الملزمين والذي سبق لنا تحديدهم في الفقرة السابقة، وحددتهم المادة (130) من قانون العمل الأردني[2].

وحرصا من المشرع الأردني على تحقيق العدالة، وتشجيعا للعمال على المطالبة بحقوقهم، دون خوف من أن يقوم صاحب العمل بإلحاق الأذى بهم، ومنعه من القيام بأية أفعال تكون من شأنها التأثير على العمال الذين سبق لهم أن رفعت مطالبهم إلى المحكمة العمالية، فقد أكد المشرع من خلال نص المادة (132) عمل أردني على انه لا يجوز لصاحب العمل والذي هو احد أطراف النزاع أن يقوم بأي من الأعمال التالية:

**أولا**: تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

**ثانيا**: فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من المحكمة العمالية.

أما في حالة مخالفة أي طرف من أطراف النزاع العمالي القائم لأحد الأمور التنظيمية المنصوص عليها في نصوص قانون العمل، وسبق لنا تفصيلها، فإن المشرع قد وضح الجزاء المترتب على مثل هذه المخالفات وهي على النحو التالي:

إذا كان العامل هو من خالف قرار المحكمة العمالية فانه يعاقب بغرامة لا تقل عن (50) دينار، ولا تزيد عن (100) دينار وتضاعف هذه الغرامة في حال أن

---

(1) قانون العمل الأردني مادة (130/ج).

(2) كان قانون العمل الأردني السابق وفي المادة (101) منه ينص على انه(( يجب أن يبقى العمل بقرار المحكمة الصناعية لمدة لا تتجاوز سنة واحدة مما يفقد القرار صفته الإلزامية الأمر الذي قد يؤدي إلى إعادة النزاع السابق فيما لو انتهت السنة المنصوص عليها وخيرا فعل المشرع الأردني بإزالة هذه المادة و جعل القرار ملزما باقيا ما بقى سبب النزاع مما يؤكدعلى حرص المشرع على زرع الاستقرار في العمل)).

تكررت. وأما إذا كان الذي خالف قرار المحكمة العمالية هو صاحب العمل، فانه يعاقب بالغرامة (200) دينار ولا تزيد عن (400) دينار للمرة الأولـى وتـضاعف إذا مـا تكررت هذه المخالفات.على انه لا يجوز في كلا الحالتين السابقتين تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخفضة، وذلك سـندا لإحكـام المـادة (133/ب) من قانون العمل الأردني.إلا أن ما تجدر الإشارة إليه في معـرض حـديثنا هذا، أن المشرع قد تصدى لوضع الجزاء الجنائي في نصوص قـانون العمـل، وقـام بتحديده على نحو لا يترك مجالا للشك إذ جاء مقدرا ومعلوما، إلا انه لم يحدد الآثـار الحقوقية لمثل هذه المخالفات وترك أمرها للقواعد العامة[1].

### 3. 3. 3 تقييم المحكمة العمالية كإحدى وسائل تسوية النزاعات العمالية الجماعية

لنا بعد إستعراض تشكيل المحكمة العمالية وصلاحيتها ومهمتهـا، أن المحكمـة العمالية هي الفيصل الأخير في حسم النزاعات العمالية الجماعية، وذلك لأنهـا وسـيلة تنهي النزاع بعد أن تكون كافة الوسائل المتاحة لحل النزاع قـد ثبـت فـشلها وعـدم جدواها، وتتميز هذه الوسيلة في أنها تقضي بما تراه مناسبا، ووفقا للبينات المعروضـة أمامها، فلتشكيلها القضائي البحت دون أن يكون أي عضو فيها يمثل احـد الأطـراف المتنازعة، مما يؤكد على مصداقية القرار الصادر عنها، ولان المشرع أراد أن يكفـل الحيادية والموضوعية، فقد أصر على مثل هذا التشكيل، وليس هذا فحسب، وإنمـا لأن أحكام المحكمة العمالية لا تقبل الطعن بأي شكل كان، وبناء عليه وكنتيجة لهذه الخاصية المميزة، فإنه لا بد من أن يكون التشكيل قضائيا لكونه قادرا على وزن البينـات وإدارة

---

(1) جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية رقم ((88/459)) والواردة في مجلة نقابـة المحـامين لسنة 1990 في ص 1445 أن الجزاء الذي رتبته المادة 105 من قانون العمل علـى فـصل العامل أثناء إجراءات التوفيق هو الغرامة على صاحب العمل أما الآثار الحقوقية للفصل فلـم يتعرض لها المشرع وتركها للقواعد العامة في قانون العمل بما يرتب للعامل حقاً فـي بـدل الفصل التعسفي .

مجريات النزاع وظروفه والمطالبة بها أكثر من أي شخص آخر أو أي تـشكيل آخـر غير قضائي. وخيراً فعل المشرع، ففي ذلك يسجل له ايجابيات عديدة، منها نقل سلطة تعيين ونقل واستبدال هؤلاء القضاة من مجلس الوزراء إلى المجلس القـضائي، كونـه الأقدر على اختيار القضاة من ذوي الخبرة في مثل هذا الشأن، كونه الأعلـم بطبيعـة القضايا التي سبق لهؤلاء القضاة النظر فيها على نحو يفوق علم مجلس الوزراء، حيث جاء هذا التعديل عند قيامه بإلغاء نص المادة (1/93) من قانون (21) لسنة (1960)، واستبدالها بنص المادة (124/أ) والتي نقلت هذه الصلاحيات إلى المجلس القضائي.

ومن الايجابيات أيضا قيام المشرع بتعديله لذات المـادة الـسابقة (1/93) عمـل أردني (الملغى)، عندما ألغى المدة المحددة قانوناً لعضوية القضاة في المحكمة العمالية، والتي كانت محددة بسنتين قابلتين للتجديد، فقام المشرع بتعديل القانون حيث أزال هـذا النص ولم يحدد مدة معينة، مما يدعو إلى ثبات عضوية هؤلاء القضاة لمدة تزيد عـن سنتين، وخصوصا إذا ما اثبت هؤلاء القضاة نجاحهم في حل مثل هذه النزاعات، على اعتبار أن خبرتهم تزداد مع ازدياد المدة التي ينظرون خلالها مثل هذه القضايا.

كما يلاحظ أن المشرع الأردني وحرصا منه على ضرورة حل النزاعات بسرعة أو حتى بصفة مستعجلة إن -جاز لنا التعبير- إصراره على إلـزام طرفـي النـزاع بالتاريخ الذي تحدده المحكمة لنفاذ قرارها المتضمن حلاً للنزاع المعروض عليها وذلك على عكس ما هو مقرر حول قرار التسوية والصادر عن مجلس التوفيق والذي أجـاز لكلا طرفي النزاع صلاحية تحديد تاريخ محدد يتفقون عليه فيما بينهم بحيـث يكـون القرار نافذا في ذلك التاريخ.

ومن مزايا المحكمة العمالية أيضا، إنها تسمح لكلا طرفي النزاع العمالي أن يقوما بتوكيل محامي أو أكثر أثناء نظرها للقضية، وذلك للحفـاظ علـى العدالـة والنزاهـة المرجوة، وإن قراراتها الصادرة ملزمة لكلا الطرفين وخلفهم العام والخـاص وملـزم للأشخاص الذين يعملون في المؤسسة أو الذين سوف يتم استخدامهم في فترات لاحقة.

والمزايا عديدة وكثيرة للمحكمة العمالية، إلا أنني آثرت القيام بذكر أهم الملامح المميزة لها، وكان لزاما علي أن أوضح وأبين الجهد المبذول من قبل المشرع الأردني لتطوير وتحسين النصوص القانونية المنظمة لهذه الوسيلة الفعالة، والتي أثبتت نجاحا منقطع النظير، والشواهد القضائية تثبت ذلك.

ولقد أوردت في ملاحق هذه الدراسة ملحقا خاصا يحتوي بعض القرارات القضائية التي تدل على مدى دقة وتحليل المحكمة العمالية للنزاع على نحو لا يجعل مجالا للشك بمصداقية المحكمة، وان قرارتها تصدر بصورة عادلة، وتجعل من اشتراط المشرع عدم جواز استئناف القرار الصادر عنها لأي جهة قضائية أو إدارية أمرا منطقياً وغير مجحفاً، كما كان لزاماً على المشرع أن يقوم بذلك لكي لا يطول أمد النزاع العمالي، إذ من المؤكد أن احد أطراف النزاع قد لا يرضى بالحكم الصادر عن المحكمة العمالية، الأمر الذي يدعوه فيما لو كان جائزاً أن يقوم باستئناف القرار ومن ثم تمييزه أو حتى تقديم إذن لتمييزه مما يؤدي إلى عرقلة سير العملية الإنتاجية، كما يضعف الاستقرار الاجتماعي، لا سيما وان مثل هذه النزاعات لا تعنى بحالات فردية يسهل التعامل معها وإنما تعنى بنزاعات جماعية تنصب آثارها على فئة كبيرة من المجتمع إن لم تكن على غالبيته وبالأخص إذا كانت المنشأة التي حصل فيها النزاع منشأة حيوية وتخدم مصالح عامة كشركة الكهرباء الوطنية وسلطة المياه وغيرها الكثير، لذا فإننا نثمن هذا التصرف الحكيم من المشرع الأردني للمرة الثانية و كلما سنحت لنا الفرصة بذلك لأنه سعى إلى تطبيق القانون بموازنة قل نظيرها بين التشريعات العماليةالأخرى.

**3. 3. 4 تحليل نتائج النزاعات العمالية في الأردن وطرق حلها:**

يلاحظ من خلال دراسة النزاعات العمالية التي تم التوصل إلى حلها خلال العامين المنصرمين (2007، 2008) أن غالبية النزاعات العمالية يتم حلها بالمفاوضات المباشرة، وتأتي إجراءات التوفيق في المرتبة الثانية، مع ملاحظة أن ما يتم حله من

نزاعات عمالية من خلال مندوب التوفيق أكثر من النزاعات العمالية التي تحـل عـن طريق مجلس التوفيق، ويأتي في المرتبة الأخيرة حل النزاعات العمالية عـن طريـق المحكمة العمالية، وهذا يعتبر مؤشرا "ايجابيا" في حل النزاعات العمالية، ويـدل علـى مدى العلاقات الودية الطيبة بين أطراف الإنتاج والتي تتمثل في اللجوء إلى المفاوضات المباشرة باعتبارها الطريقة الأمثل لتسوية نزاعات العمل وبناء علاقات عمـل متينـة تخدم العملية الإنتاجية والاقتصاد الوطني ومصلحة جميع الأطراف، حيث كـان عـدد النزاعات العمالية التي تم التوصل إلى حلها في العامين السابقين(على سبيل المثال) عن طريق المفاوضات المباشرة (95) نزاعا عماليا، و(14) نزاعا تم حلها عـن طريـق التوفيق بشقيه مندوب التوفيق ومجلس التوفيق، ونزاعا واحدا (1) فقط تم حلـه عـن طريق المحكمة العمالية[1].إن دراسة الاتفاقيات الجماعية والاطلاع عليها يظهـر لنـا بوضوح سيطرة المطالب المادية وخاصة النقدية، بينما الاهتمام بالجوانب الاجتماعيـة والثقافية كان محدوداً،[2] وهذا ناتج عن انخفاض مستوى الوعي لدى بعـض القيـادات العمالية، إضافة إلى معاناة العمال المادية نتيجة تعرضهم إلى موجة التضخم التي عانى منها الاقتصاد الأردني والتي أدت إلى تآكل الأجور.

وهنا يمكن لنا ترتيب مطالب العمال حسب قوة التفضيل على النحو التالي:

**أ- زيادة الأجور**:

وتأتي زيادة الأجور في أولويات المطالب العمالية الجماعية، وقد اختلفت الاتفاقيات في مقدار هذه الزيادة وشكلها، فقد تكون على شكل مبلغ معين يدفع للعمال حسب فئاتهم ودرجاتهم، وقد تكون على شكل نسبة مئوية من الراتب الأساسي، وقد تكون على شكل زيادات على الرواتب والأجور.

---

(1) هذه الإحصائيات تم التوصل إليها من خلال تحليل سجلات وزارة العمل الخاصة بالنزاعـات العمالية الجماعية للعامين (2007، 2008).

(2) الحوراني، محمد هيثم، دراسة تحليلية لعملية التفاوض الجماعي في الأردن، مجلـة دراسـات الجامعة الأردنية، مجلد 8 عدد 2 كانون الأول 1981، ص 117.

**ب- علاوة غلاء المعيشة :**

وتهدف هذه العلاوة إلى مساعدة العمال على مواجهة التضخم الذي يطـرأ علـى الأسعار في المجتمع، وذلك لتحقيق التناسب مع أوضاعهم الاقتصادية إذا ما ازداد عدد أفراد عائلة العامل كالزوجة والأطفال الذين يزداد معهم معدل الإنفاق.

**ج.التأمين الصحي:**

يشكل هذا المطلب أهمية بالغة في حياة العامل وأفراد عائلته، إذ أن وجود جهـة ترعى الاحتياجات الصحية للعامل يوجد في نفسه استقراراً تعود آثاره على أدائه فـي عمله، وقد ازداد عدد النزاعات التي تحصل حول هذا المطلب في الآونة الأخيرة كون بعض المؤسسات تسعى إلى تقليص مظلة التامين الصحي لتشمل العامل فقط دون أفراد عائلته أو والديه.

**د- صناديق الادخار:**

يقوم مبدأ صندوق الادخار على أساس اقتطاع نسب مئوية مـن أجـور العمـال ووضعها في هذا الصندوق على أن تلتزم المؤسسة بوضع نسبة مساوية لمـا وضـعه العمال في ذات الصندوق، وتتمثل مطالب العمال في هذا الـشأن أن تكـون مـساهمة الشركات أو المؤسسات في هذه الصناديق أكثر من مساهمة العمال فيها لتنميـة هـذا الصندوق وزيادة المبالغ المودعة فيه لتحقيق الأمن الاجتماعي للعامل في حـال تركـه لعمله.

**هـ - تأمين المواصلات:**

وقد زادت أهمية المواصلات وخدمة نقل العمال نتيجـة لارتفـاع أجـور النقـل وصعوبته، خاصة بعد انتقال الكثير من المصانع إلى خارج حدود المدن، ويأخذ تأمين الموصلات شكلين رئيسين، أولهما التزام صاحب العمل بتامين وسائط نقل العمال مـن والى أماكن سكنهم وثانيهما: دفع مبالغ شهرية محددة للعامل كبدل مواصلات.

**و- علاوة الشهرين الثالث عشر والرابع عشر:**

جاءت هذه الامتيازات تأكيدا لرغبة المؤسسات في استقطاب أفضل العاملين الذي يحملون مؤهلات علمية عالية، ويمتازون بالكفاءة والقـدرة الانتاجيـة، ولعـل هـذه الامتيازات تظهر بشكلها الاكبر في المؤسسات المصرفية، والبنوك والمؤسسات الكبرى كالفوسفات والاسمنت والبوتاس ومصفاة البترول وشركة الكهرباء الأردنية... الخ[1].

---

(1) لمزيد من الاطلاع على هذه المطالب انظر الملحق ( أ ).

**الخاتمة:**

بعد أن تم عرض ومناقشة موضوع وسائل تسوية النزاعات العمالية الجماعية بشقيها الرضائية والقسرية في قانون العمل الأردني، والاستزادة من بعض التشريعات للعديد من الجوانب ذات العلاقة في الدول الأخرى السباقة مثل فرنسا، مصر، الجزائر، حيث تم التعرض لها على سبيل الاستئناس، فالبحث في مثل هذا الموضوع يحتاج بداية إلى تحليل لعقد العمل الجماعي والذي هو أساس العلاقة والرابط ما بين طرفي النزاع العمالي، ولا يخفى أن جوهر النزاع العمالي ما هو إلا اختلاف في تطبيق عقد العمل المتفق عليه أو الحاجة إلى تعديل بعض بنوده، وبناء على ذلك فأن الدراسة قد قامت بتوضيح فكرة عقد العمل الجماعي وماهيته وذلك من خلال نصوص قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996)، ومن خلال التعريفات التي أوردها بعض شراح وفقهاء قانون العمل لتقوم بعد ذلك –الدراسة- بتوضيح الفئات المخاطبة و الملزمة بقواعد وأحكام عقد العمل الجماعي مدعمةً بالنصوص القانونية.

لقد بينت الدراسة كل ما يتعلق بعقد العمل الجماعي في مبحث تمهيدي ليقودنا البحث بعد ذلك في مسار وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية، فعالجت في الفصل الأول منها وسائل التسوية القسرية والتي تأخذ مظهراً غير مألوف للتعبير عن وجود نزاع عمالي، فتكون إما عن طريق إضراب صادر عن العمال فيجابهه صاحب العمل بإغلاق لمؤسسته من ناحيته .

أما الفصل الثاني للدراسة فقد كان مخصصاً للبحث في الوسائل الأخرى لتسوية المنازعات العمالية الجماعية، وخصص للوسائل الرضائية منها، ففي البداية تم التطرق إلى موضوع المفاوضات الجماعية وآلياتها، والمستويات الخاصة بها، ومن ثم تطرقت لوسيلة التوفيق بشقيها، فعالجت مرحلة مندوب التوفيق ومرحلة مجلس التوفيق، وانتهت الدراسة في النهاية إلى الوسيلة القضائية المعروفة بالمحكمة العمالية و التي تبين من خلالها تشكيل هذه المحكمة، وآلية عملها، وطبيعة القرارات الصادرة عنها والمتصفة

بالقطعية، وننوه إلى أن الدراسة قد وضعت تقييماً لكل وسيلة من الوسائل السابق ذكرها من وجهة نظر الباحث بالإضافة إلى الاسترشاد برأي شراح وفقهاء قانون العمل .

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات، نجملها على النحو التالي:

**النتائج: -**

1) إن عقد العمل الجماعي يكون ملزماً من التاريخ المحدد فيه، وفي حالة عـدم تحديد التاريخ فان تاريخ تسجيله لدى وزارة العمل يعتبر هـو التـاريخ المحـدد لسريانه و نفاذه.

2) إن عقد العمل الجماعي هو من العقود الشكلية والتي يشترط فيها شرط الكتابة، ليس لغايات تثبيت البنود المتفق عليها فحسب وإنما أيضا من اجل إثبات صـحة الانعقاد.

3) إن عقد العمل الجماعي يخضع للقواعد العامة للعقود المنصوص عليهـا فـي القانون المدني الذي نظم من خلال نصوصه كافة العقود، إلا أن العقـد العمـالي الجماعي يحوز أهمية كبيرة دعت المشرع لوضع خصائص مميزة له عن سـائر العقود الأخرى، ومثالها الجماعية والشكلية.

4) تؤكد بعض التشريعات على ضرورة نشر عقد العمل الجماعي وخلاصته فـي الجريدة الرسمية،إلا أن هناك دول أكدت على ضرورة إيداعه فقط دون نشره مثل التشريع الأردني.

5) لم ينص المشرع الأردني صراحة على مشروعية الإضراب والإغلاق،وإنما قام بتحديد الحالات التي يكون فيها الإضراب أو الإغلاق ممنوعاً مما يفهم معـه بمفهوم المخالفة مشروعية الإضراب والإغلاق فيما عدا الحـالات المنـصوص عليها قانوناً.

6) لم يأتِ المشرع الأردني على ذكر أي وسيلة من وسائل تـسوية المنازعـات العمالية الجماعية المتبعة في حل النزاعات العمالية الجماعية في الفـصل الثـاني

عشر من قانون العمل مستثنياً بذلك التوفيق بـشقية منـدوب التوفيـق ومجلـس التوفيق.

7) تقوم المفاوضات الجماعية على عدد من المستويات، وهذه المـستويات هـي مستوى المنشأة ومستوى النشاط الاقتصادي والمستوى الوطني.

8) إن التسوية بين أطراف النزاع العمالي التي تم التوصل إليهـا مـن خـلال الأعمال التوفيقية تبدأ بالنفاذ إما من التاريخ المنـصوص عليـه فـي التـسوية (باعتباره تاريخ نفاذها)، وإما بتاريخ التوقيع على تقرير التسوية (إذا لم تحتـوي التسوية على مثل هذا الاتفاق)، ليكون هذا التاريخ هو تاريخ سريانها ونفاذها.

9) أكدت جميع وسائل تسوية المنازعات العمالية على عدم جواز توكيل المحامين في أثناء سير أي وسيلة لحل النزاع العمالي، وذلك خشية من تصعيد المواقـف، ولان جوهر وسائل تسوية المنازعات هو التقريب بين وجهات النظر سواء كان من خلال التوفيق أو من خلال المفاوضات الجماعية، فحصرت هذا الحـق لهـم وسمحت بتوكيل المحامين من خلال الوسيلة القضائية مراعاة من المشرع وحفاظاً منه على مصالح كلا طرفي النزاع، وذلك كون هذه المرحلة تحتاج لدرايـة فـي النواحي الإجرائية القانونية قد يصعب على أطراف النزاع الإلمام بها.

10) تعتبر الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية أحكاما نهائية، ولا يجوز الطعن فيها أمام أي جهة قضائية أو إدارية مهما كانت، والهدف من ذلك هو إنهاء النزاع القائم، والذي طال أمده إلى أن وصل إلى المحكمة العمالية وفق التسلسل الذي أكد علية المشرع، فلا يجوز قانونا تجاوز وسيلة دون أخرى كاللجوء إلـى المحكمـة العمالية قبل اللجوء إلى التوفيق على سبيل المثال.

أما بالنسبة للتوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة بعد البحث و الخوض بوسائل تسوية النزاعات العمالية الجماعية فهي:

**التوصيات:**

1) تعديل نص ( **المادة 2)** من قانون العمل الأردني التي حصرت إبرام عقود العمل الجماعية عن طريق النقابات والتي تُعرف أيضاًعقد العمل الجماعي لتصبح على النحو التالي: يعرف عقد العمل الجماعي بأنه:- ( كل اتفاق خطي تنظم بمقتـضاه شروط العمل بين صاحب العمل وأي جهة تمثله من ناحية، وبين مجموعـة مـن العمال وأية جهة تمثلهم من ناحية أخرى).
2) إضافة مادة إلى قانون العمل الأردني تعالج حالة انحلال نقابات عمالية اختيارياً أو إجباريا، وقيام نقابة جديدة مكانها، وتحديد مدى التزام النقابة الجديدة تجاه العقـد الجماعي المبرم، وتضمين نص آخر أو في ذات النص ما يعالج حالـة انحـلال نقابات عمالية اختيارياً أو إجباريا وعدم قيام نقابة جديدة مكانها.
3) إضافة نصوص قانونية ضمن مواد قانون العمل تتعلق بوسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية الأخرى، وذلك لان نصوص القانون الحالي لا تنص إلا علـى وسيلة التوفيق و المحكمة العمالية فقط.
4) إرجاع نص **المادة (2/90 )** من قانون العمل الأردني رقم (21) لـسنة (1960) الملغى، والتي تعرف الإضراب والإغلاق، حيث ألغيت في القانون رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته، وعدم الاكتفاء بالتعريفات الواردة في نظام وشروط الإضراب والإغلاق رقم (8) لسنة (1998)، لأنه نظام خاص وليس قانون، والقليـل مـن العمال أو أصحاب العمل قد يتسنى له الاطلاع عليه أو العلم به.
5) السعي قدماً لإدخال آلية ممارسة المفاوضات الجماعية في كافة مـستوياتها إلـى نصوص قانون العمل الأردني، تأسياً بالمشرع الجزائري الذي أدرجها في المواد ذوات الأرقام (125، 124، 123) من قانون العمل الجزائري رقـم (11) لـسنة (1990) والمشرع المصري في المادة (146) مـن قـانون رقـم (12) لـسنة (2003).

6) دعوة المشرع الأردني إلى تعديل الفصل (12) الثاني عشر من قانون العمل الأردني، وذلك بإخراج النصوص الخاصة بتسوية النزاعات الفردية واقتصار الفصل على تسوية النزاعات الجماعية، وذلك حتى يتم الانسجام ما بين عنوان الفصل وفحواه، الأمر الذي يتفق مع المنطق إذ أن العنوان يحمل الصفة الجماعية بينما النصوص المدرجة تحت مظلته تحتوي على نصوص تعالج النزاعات الفردية وخصوصاً المواد (136،137) من نفس الفصل.

7) دعوة المشرع الأردني لتحديد فترة زمنية توجب على وزير العمل إحالة النزاع بعد فشل مجلس التوفيق للمحكمة العمالية، وذلك لمراعاة حقوق العمال، والعمل على إنهاء النزاعات العمالية بأسرع وقت.

8) وضع نصوص قانونية ضمن نصوص قانون العمل تبين الآثار الحقوقية المترتبة على مخالفة الإجراءات المنصوص عليها في القانون والمحكمة العمالية أثناء إجراءات التوفيق، وعدم تركها للقواعد العامة في القانون أسوة بالجزاء الجنائي والذي حددته النصوص بغرامات مقدرة ومعلومة لكلا طرفي النزاع.

9) زيادة الجهود المبذولة لتحديد الظروف التي يجوز فيها ممارسة مفاوضات جماعية على المستوى الخاص بالمنشآت وبالأخص في حال تعذر وجود تمثيل نقابي للعمال.

10) تفعيل دور المفاوضات الجماعية، والعمل على إدخال موضوعات تصلح للمفاوضات الجماعية بحيث تشمل كل ما يتعلق بظروف العمل وشروطه وطبيعة العلاقات بين أصحاب العمل وممثلي العمال أو ممثلي النقابات العمالية.

11) تضمين نصوص القوانين المتعلقة بتسوية المنازعات العمالية نصوصاً تحمي ممثلي العمال من أية تبعات تعسفية بممارسة نشاطهم في حل النزاعات العمالية الجماعية، والحض على توفير كافة السبل المشروعة لهؤلاء الممثلين ليتمكنوا من القيام بأعمالهم على الوجه الامثل.

12) الدعوة للعمل على تشكيل لجنة تتكون من ممثلين عن الجهات التشريعية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية والعمالية، وذلك للتعريف بأهمية المفاوضات الجماعية، وبيان مدى فعالية هذه الآلية في حل النزاعات العمالية إذا ما استخدمت على الوجه الصحيح، ونشر الوعي الكامل حول هذه الآلية.

13) تضمين نصوص قانون العمل بعض النصوص الخاصة بالجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي، إذ يلاحظ انه قد خلا من مثل هذه النصوص، واقتصر على الجزاء الجنائي وترك ذلك الأمر للقواعد العامة في القانون المدني التي أعطت الحق لمن اخل بالالتزام المقرر له المطالبة بالتعويض.

14) تعديل نص المادة (121/ج) من قانون العمل والتي تقضي بإلزام الوزير بمحاولة حل النزاع العمالي، والسعي الى تأجيل دور وزير العمل في حل النزاع عند تعذر حله عن طريق الوسائل الأخرى، والتي لم يتم اللجوء إليها بعد كمجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

وفي نهاية هذه الدراسة لا بد لنا من أن نتوجه بالحمد والشكر لله عز وجل أن أعاننا على الخوض في هذا الموضوع وفي ذات الوقت يحدونا الامل و الرجاء في أن يحقق هذا الجهد المتواضع غايته المرجوة، فإن أصبت فمن الله وان أخطأت فمني، اذ أن الكمال صفة إلهية لا يحوزها أي مخلوق آخر كما أن الخطأ صفة بشرية لا جدال عليها، فبتوجيهاتكم نؤوب عن خطئنا ونعاود السير على الطريق القويم، مقدما اعتذاري عن أي خطأ أو سهو غير مقصود، آملاً أن يشملني حلمكم و سعة صدركم.

إذ حاولت جاهدا عرض هذا الموضوع بشكل يسير ومبسط، برغم أنني حاولت الولوج إلى موضوع بالغ الأهمية، متيقنا من نصحكم وتوجيهكم لي لاكتمال الفائدة والمنفعة العلمية والقانونية لطالبيها، مستذكرا قول العماد الأصفهاني (رحمه الله):

"لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده لو غيرت هذا لكان أحسن ولو زيّد على هذا لكان مستحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل وهذا من أعظم العبر وهو دليل استيلاء النقص على جملة البشر".

# المراجع


ابو شنب، احمد عبدالكريم، 2003**م، شرح قانون العمل الجديد**، دار الثقافة، عمان.

إحمية، سليمان، 2008م، **المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضـات**، متـوفر عبر: www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Conference

أنيس، ابراهيم؛ منتصر، عبدالحليم، 1972م، **المعجم الوسيط**، الطبعة الثانية.

بدوي، زكي، 1953**م، شرح تشريع العمل في مصر**، دار الفكر العربي.

بدوي، زكي،1961م، **علاقات العمل في مختلف الصناعات**، ط/1، دار الفكر العربـي، القاهرة.

البطوش، شوكت، 2008**،النزاعات العمالية الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الاردني**، رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة مؤتة.

البكري، محمد عزمي، **1986، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديـد**،ج/1، القاهرة.

ثيران، سيفانا، 2006م، **الاستشارة الاجتماعية والمفاوضات الجماعية**، ورقـة عمـل مقدمة في مؤتمر تطويرتشريعات العمل، المنعقد في عمان في شهر أذار.

الحنفي، عبدالحميد عثمان، 1995م، **التحكيم في منازعات العمـل الجماعيـة**، نطاقـه وتطبيقة ودوره المنشى، ،مصر.

الحوراني، محمد هيثم**،**1981، دراسة تحليلية لعملية التفاوض الجمـاعي فـي الاردن، **مجلة دراسات الجامعة الاردنية**، مجلد( 8)عدد ( 2 ) ص117، كانون الاول.

الداوودي،غالب، 2004، **شرح قانون العمل وتعديلاته**، دراسـة مقارنـة، دار وائـل للنشر، عمان .

زويلاف، مهدي، 1994م**،ادارة العلاقات الصناعية**، مطبعة دار ضيف، عمان.

الشوابكة، يوسف،1998م،**النزاعات العمالية الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الاردني**، بحث غير منشور، نقابة المحامين الاردنيين، عمان.

الضمور، احمد خليف، 2005م،**الوجيز في شرح التشريعات العمالية**، دون دار نشر.
الطماوي، سليمان،1973م، مبادئ القانون الاداري، **نظرية المرافق العامة وعمال الادارة**، مصر.
الطورة، عبدالقادر، 1988**م، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية**، المطبعة الفنية الحديثة، الاردن.
العابد، عدنان، الياس، يوسف، 1980م، **قانون العمل**، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد.
عادل حسن، 1963م، **العلاقات الصناعية**، منشأة المعارف، الاسكندرية.
عامر، حسين، 1960م، **التعسف في إستعمال الحق وإلغاءالعقود**، ط/1، مطبعة مصر.
عبداللطيف، خالفي، 1987**م، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية**، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
عبود، موسى، 1994م، **دروس في القانون الاجتماعي**، الطبعة الثانية، المركز الثقافي العربي، الرباط.
العتوم، منصور ابراهيم، 1999**، شرح قانون العمل الاردني**، عمان.
العدوي، جلال، و سليم عصام، 1995م، **قانون العمل**، منشأة المعارف، الاسكندرية.
العريف، علي، 1954**م، شرح تشريع العمل في مصر**، الجزء الثاني، مطبعة دار المستقبل، القاهرة.
عشري، ناهد، 2004م، **التوفيق والوساطة في منازعات العمل**، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة القاهرة.
علي، عامر محمد، 1999م، **شرح قانون العمل**، الطبعة الاولى، المركز القومي للنشر، اربد.
كاسالية، جوسيب، 2006م، **المفاوضات الجماعية**، بحث مقدم في مؤتمر تطوير التشريعات العمالية المنعقد في عمان في شهر اذار.
كرم، عبدالواحد، 1998**م، قانون العمل**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

مراد، محمد حلمي، 1995م، **محاضرات في تشريع العمل في الدول العربيـة**، معهـد الدراسات العربية العالمية.

المصاروة، هيثم، 2008، **المنتقى في شرح قانون العمل**، دار وائل للنشر، عمان .

المغربي، جعفر، 2005م، **حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردنـي**، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات مجلد(20)، عدد(4)، ص(294).

منصور، شاب توما، 1977، **شرح قانون العمل المعاصر** ،دراسة مقارنة، دار الحرية للطباعة، بغداد.

نائل، السيد عيد، 2006م، **قانون العمل الجديد**، دار النهضة العربية، مصر.

نصار، محمد، 1996م، **المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية**، مكتب العمل العربي.

الياس، يوسف، 1996م، **علاقات العمل الجماعية فـي الـدول العربيـة**، منـشورات البرنامج الاقليمي العربي لإدارة العمل، القاهرة.

الياس، يوسف، 2006**م، ازمة قانون العمل المعاصر**، دار وائل للنشر، عمان.

الملحق(أ)